



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA

Liderazgo transformacional y motivación académica en estudiantes de  
la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Alcántara Caballero, Elga Yajhaira (ORCID: 0000-0001-5602-6996)

ASESORA:

Dra. Aspiros Bermúdez, Jannet (ORCID: 0000-0002-4737-0944)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

TRUJILLO – PERÚ

2021

## Dedicatoria

A Dios por mantener a mi familia y seres queridos con vida y salud, por permitirme culminar esta meta.

A mis padres Delfor y Mary que ahora son mis hijos por los cuales velo y procuro dar lo mejor de mí. Expreso mi gratitud y amor infinito.

A mi hermana Erika, con la que nos seguimos apoyando y cuidado, a mi sobrino Rafael, el cual llena de alegría a la familia.

Elga Alcántara Caballero

## Agradecimiento

Quiero dar gracias a la Universidad César Vallejo, que me permite avanzar profesionalmente con su programa de postgrado – maestría.

A mis asesores Segundo Edwin Cieza Mostacero, Jannet Aspiros Bermudez y María Peregrina Cruzado Vallejos, que con su paciencia, apoyo, pedagogía, trato amable y comprensión he podido realizar la investigación.

Elga Yajhaira Alcántara Caballero.

## Índice de Contenido

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenido .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b>	<i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable liderliderazgo transformacional en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021</i>	17
<b>Tabla 2.</b>	<i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021</i>	18
<b>Tabla 3.</b>	<i>Prueba de normalidad de las puntuaciones derivadas de la aplicación de los instrumentos de liderazgo transformacional y motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021</i>	19
<b>Tabla 4.</b>	<i>Correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021</i>	20
<b>Tabla 5.</b>	<i>Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión motivación intrínseca en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021</i>	21
<b>Tabla 6.</b>	<i>Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión motivación extrínseca en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021</i>	21
<b>Tabla 7.</b>	<i>Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión des motivación en estudiantes de la escuela de líderes de una univ ersidad privada de Trujillo, 2021</i>	22

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo.

Esta investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, corte transversal, nivel correlacional simple, de enfoque cuantitativo y de método hipotético deductivo en una población de 60 estudiantes, del cual se trabajó con una muestra de 52 estudiantes, estos fueron seleccionados por muestreo no probabilístico; a quienes se les aplicó dos instrumentos de medición para las variables. Estos instrumentos fueron validados por expertos mediante la prueba de V de Aiken y analizados con el coeficiente de alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad, del cual se obtuvo un valor de 0.949 para la variable de liderazgo transformacional y en lo que respecta a la variable de motivación académica se obtuvo un valor de 0.940, esto nos permitió saber que los instrumentos son excelentes para su aplicación. Se usó como herramienta de software estadístico el SPSS 24 para el análisis de los datos. Se contrastó la hipótesis por Rho de Spearman, logrando demostrar que existe una relación positiva y significativa baja de 0.285 entre la variable liderazgo transformacional y motivación académica.

**Palabras clave:** liderazgo transformacional, motivación, académica.

## Abstract

This research aimed to determine the relationship between transformational leadership and academic motivation in students from the school of leaders of a private university in Trujillo.

This research is of a basic type, non-experimental design, cross-sectional, simple correlational level, quantitative approach and hypothetical deductive method in a population of 60 students, from which a sample of 52 students was used, these were selected by sampling non-probabilistic; to whom two measuring instruments were applied for the variables. These instruments were validated by experts using the Aiken's V test and analyzed with Cronbach's alpha coefficient to determine their reliability, from which a value of 0.949 was obtained for the transformational leadership variable and for the variable of academic motivation a value of 0.940 was obtained, this allowed us to know that the instruments are excellent for their application. SPSS 24 was used as a statistical software tool for data analysis. The hypothesis was contrasted by Spearman's Rho, managing to demonstrate that there is a positive and significant low relationship of 0.285 between the transformational leadership variable and academic motivation.

Keywords: leadership, transformational, motivation, academic.

## I. INTRODUCCIÓN

La organización mundial de la salud (OMS) a finales de enero de 2020, dio a conocer al COVID-19 como pandemia debido a que se expandió a todos los países afectando presurosamente a las personas, esto ha generado grandes cambios en todos los sectores; como político, social, cultural, salud, económico y educativo (OMS, 2019); este último se adaptó a nuevas estrategias que permitieron que el estudiante pueda continuar sus estudios y desarrollar sus actividades académicas de manera regular, tratando de darle una normalidad estudiantil a la situación.

En una cuestión académica y formación profesional se dio paso a la virtualidad a nivel mundial donde se buscó que el estudiante desarrolle sus habilidades como estaba acostumbrado de manera presencial.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), dio a conocer aproximadamente el 15 de mayo del 2020 que un aproximado de 1.200 millones de estudiantes a nivel mundial, abandonaron las asignaturas presenciales en sus instituciones educativas. De estos, más de 160 millones eran estudiantes de América Latina y el Caribe. En el caso de Perú fue uno de los países más azotados por el virus, con los índices más altos a nivel mundial por cada 100.000 personas. El 14 de marzo del 2020 se decretó el estado de emergencia sanitaria, la población estuvo aislada de manera obligatoria por 180 días (Decreto 009). Este suceso dio pase para que el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2012) decretara la clausura de clases de manera presencial y obligó a las universidades a entregar una formación de manera virtual (UNESCO,2020).

En lo que respecta al liderazgo, Llorente y Volante (2020) mencionaron que en Murdoch University, que en lo que respecta a decisiones estratégicas y operativas, los estudiantes y maestros se enfrentan a distintas posturas que muchas veces son contrarias entre ellos. Las escuelas y universidades, como son sistemas sociales abiertos, estos pueden ser influenciados por agentes de manera interna o externa, esto hace que los líderes escolares,



universitarios puedan extraer lo positivo de cada uno de dichos agentes y sacar lo mejor para la entidad educativa y esto pueda ser un aprendizaje positivo para todos.

Cuando inició el 2020, todas las universidades a nivel mundial tuvieron que suspender la forma física y se dio pase a un proceso de adaptación inmediata a una cuestión virtual, esto dio pase a muchos retos de aprendizaje. Como primer reto, enfrentaron la carencia digital en las que se ubican los alumnos y docentes en situación de riesgo o vulnerables. Al hablar de carencia digital se habla de falta de conexión, internet, electricidad, accesibilidad a servicios tecnológicos, también se habla de herramientas tecnológicas como computadores, laptops, tabletas o celulares para que se pueda dar una de ambos lados; sino también se habla de la carencia de habilidades para que puedan relacionarse en entornos virtuales y estas les ayudan en cuestión académica (Parker y López 2020).

Por otra parte en lo que respecta a habilidades requeridas para facilitar a los maestros o alumnos, en el proceso de aprendizaje virtual, existen tres tipos: las habilidades digitales, en donde se habla de alfabetismo digital y el manejo de plataformas de aprendizaje; Habilidades socioemocionales, que significan el sentido de responsabilidad, el autocontrol y la gestión del tiempo de los estudiantes; y las habilidades de enseñanza, que permiten a los maestros asegurarse de que los estudiantes tengan interacciones significativas y completas con la información profesional y con sus compañeros (BID, 2021). Es posible que estas habilidades contribuyeron a la adaptación de la virtualidad. Como segundo reto tenían a los factores del ambiente en donde se encontraban, en este caso, sus domicilios, por la propia pandemia, no contaron con un espacio netamente adecuado para realizar las clases virtuales. En muchas situaciones hubo factores, personas que no contribuían al desarrollo de las sesiones, como la bulla de los familiares en casa, responsabilidades de apoyo en el hogar, aparatos tecnológicos, etc. que dificultaban la concentración durante las sesiones tanto para los docentes y alumnos (BID, 2021).

Como tercer reto que tuvieron que afrontar en la modalidad virtual, fue las expectativas de parte de los estudiantes en el desarrollo de las sesiones, el cómo interactuar con sus compañeros de manera virtual y que ello contribuya al desarrollo del aprendizaje, cuando se encontraban en una situación presencial estaban acostumbrados a la interacción antes, durante y después de las clases con sus compañeros y docentes, esto denotó un gran reto para que se sientan motivados y fluya la interacción en un entorno virtual (BID, 2021).

En lo que respecta a Trujillo todas las universidades dejaron de lado las clases presenciales para dar pase a las virtuales, por la situación que afrontaron durante la pandemia, estas clases se desarrollaron con apoyo de plataformas virtuales, al inicio no se conocía mucho de ellas, Benites (2021) pero poco a poco fueron desarrollándolas de mejor manera para que la interacción y motivación de los estudiantes sean cada vez mejor, con el fin de poder continuar el proceso de formación profesional, en lo que respecta a la Universidad César Vallejo de Trujillo implementaron medidas flexibles para que los estudiantes sigan con el proceso de aprendizaje, incorporando personas que apoyen a los alumnos como guías universitarios, apoyo médico y psicológico en casos de COVID, reducciones de cuotas, entre otras medidas, también implementaron las capacitaciones a los docentes en las plataformas con las que trabajó la universidad en mención, para que la interacción sea más didáctica, y que ello contribuya a la motivación y liderazgo que se daba de manera presencial durante las clases. (UCV, 2021)

Es por eso que frente a la situación presentada se buscó identificar la relación entre liderazgo transformacional y motivación académica, se planteó como formulación de problema ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021?

El trabajo se justificó en el aspecto teórico, porque se pudo corroborar los fundamentos teóricos que implican las variables de liderazgo

transformacional y motivación académica, los cuales servirán para el aprendizaje de futuras investigaciones. En el aspecto práctico, se tuvo como meta dar a conocer si el liderazgo transformacional se desarrolló de la misma forma que cuando es presencial y si la motivación de los estudiantes es la misma en la modalidad virtual que presencial. En lo metodológico, la investigación utilizó dos cuestionarios para la obtención de datos, los cuales fueron procesados a través de validez y confiabilidad, que permitió obtener resultados válidos.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021; y como objetivos específicos: Identificar el nivel del liderazgo transformacional, identificar el nivel de la motivación académica y determinar la relación que existe entre la variable del liderazgo transformacional y las dimensiones de la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021.

Asimismo, en la investigación se propuso como hipótesis: existe relación directa significativa entre liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales se tuvo a Fasce (2019), en su investigación “Tipos y niveles de motivación académica, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de plan común de carreras de salud de una universidad privada” utilizó una muestra conformada por 349 estudiantes, y se trabajó con dos instrumentos, uno para cada variable, estos fueron el cuestionario de motivación y estrategias de aprendizaje o “motivated strategies for learning uestionnaire (MSLQ)” y escala de motivación académica o “academic motivation scale (AMS)” en donde obtuvieron como resultados en cuanto a motivación extrínseca (0,588), en lo que respecta a motivación intrínseca de experiencias estimulantes (-1,533). Con ello se concluyó que los factores que intervienen en la motivación extrínseca pueden influenciar en los estudiantes para que ellos puedan aprobar a los docentes.

También se tuvo a Martinez, Santos, Leal y Hernandez (2020), en su investigación “Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud”, que contó con una muestra de 109 estudiantes de ciencias de la salud, trabajó con el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5x), el cual se adaptó al contexto de la muestra y obtuvieron (0.70) a través del alfa de cronbach, y referente a la validez se obtuvo (0,85), con lo que se confirmó la validez de la prueba, tuvo como objetivo determinar si la formación que reciben en la universidad fomenta el liderazgo transformacional en los estudiantes de ciencias de la salud; esta investigación obtuvo como resultado (0,59).

En otra investigación internacional fue la Navea (2015), en su investigación “Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de ciencias de la salud”, trabajó con 511 estudiantes de las escuelas profesionales de la salud, siendo esa su muestra, donde utilizó dos instrumentos de estudio, en este caso Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ) y las escalas de estrategias motivacionales del aprendizaje, que tuvo como objetivo conocer el nivel de relación de motivación y la autorregulación de su aprendizaje, donde tuvo como

resultado (0.87) que concluye que los valores son altos y cuentan con significancia.

Por otra parte, estuvo la investigación de Ligeti, Face y Veliz (2020), titulada “Aprendizaje autodirigido y motivación académica en estudiantes de enfermería de una universidad en Chile”, los cuales trabajaron con una muestra de 134 estudiantes de enfermería; para la toma de datos trabajaron con la escala de Aprendizaje Autodirigido donde obtuvo un resultado de (0.89) y para la otra variable trabajaron con la escala de motivación académica (AMS), en la cual se obtuvo como consistencia interna por cada sub-escala de la variable de motivación académica que estuvo entre el (0.75 y 0.83), lo que lo ubica en un nivel de relación alta.

También se encontró a Esquivel, Abreau, Vargas y Mursulí (2018), que en su investigación titulada “Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Universidad politécnica territorial del oeste del estado Sucre, Venezuela”, este fue una investigación teórica que dio como resultado que se necesita fortalecer el liderazgo transformacional como un medio para mejorar los resultados en las universidades.

En un ámbito nacional se tuvo a Saavedra (2019), que en su investigación “Motivación académica, aprendizaje cooperativo y rendimiento académico en estudiantes universitarios con experiencia laboral”, la cual contó con una muestra de 319 estudiantes y tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables mencionadas, sus instrumentos de medición fueron 3 cuestionarios para las variables, en motivación académica EMA-VEM en donde obtuvo (0.885), en lo que respecta aprendizaje cooperativo dio como resultado (0.884), y en lo que respecta a rendimiento académico se promediaron de acuerdo a los datos obtenidos de los cuestionarios anteriores, con ello se determinó que a mayor motivación, mayor aprendizaje cooperativo en estudiantes universitarios.

En otra instancia se contó con el trabajo de Medina (2020), titulado “Motivación académica y procrastinación académica en estudiantes de una

universidad pública de Guayaquil, 2020”, que tuvo una muestra de 100 estudiantes y tuvo como objetivo identificar la relación motivación académica y procrastinación, así mismo utilizaron la escala de procrastinación EPA y para la siguiente variable se ha utilizado la escala de motivación académica, y concluyó en no existe correlación altamente significativa entre las variables.

Casanova (2018), en su investigación titulada “Relación entre el grado de motivación por el aprendizaje y el rendimiento académico en estudiantes de enfermería de la UNMSM”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el grado de motivación por el aprendizaje y el rendimiento académico en estudiantes de enfermería, contó con 68 estudiantes como muestra, y trabajó en cuanto a la variable a la motivación por el aprendizaje con el instrumento cuestionario MAPE – 3 (Motivación hacia el Aprendizaje o hacia la Ejecución), en lo que respecta a rendimiento académico pidió a la facultad la notas de cada uno de los estudiantes, esto se concluyó en que se obtuvo puntajes altos en el rendimiento, pero, no hay relación significativa con el grado de motivación.

También se tiene a López, M. (2017), en su tesis titulada “Motivación de logro y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de ingeniería eléctrica y electrónica de una universidad pública en Lima”, sus instrumentos de medición fueron la escala atribucional de motivación de logro modificada el cuestionario de rendimiento académico, trabajó con una muestra de 85 estudiantes. Tuvo como objetivo determinar si hay relación entre motivación de logro y rendimiento académico, a lo cual obtuvo como resultado en motivación (0,197) y en cuanto a rendimiento académico (1,00), lo que indica que no existe relación entre las variables.

Asimismo, Rojas (2019), de acuerdo a su investigación “La motivación y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de primer ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la universidad privada Antenor Orrego semestre 2018-20”, trabajó con los instrumentos de escala de logros M-L para la variable de motivación y en cuanto al rendimiento académico se trabajó con el record académico de cada uno de los participantes; dichos participantes fueron 60 estudiantes, tuvo como objetivo determinar el grado

de relación entre las variable de estudio, obtuvo como resultado 71.7% un nivel bajo, el 25.0% se encuentra en un nivel intermedio y el 3.3% estuvo en un nivel alto.

En cuanto a las teorías de este estudio; para la variable liderazgo transformacional según (Fernández y Quinteros 2017) el concepto de liderazgo transformacional nace desde los aportes de James Mac Gregor Burns (1978) que se dio a conocer que este tipo de liderazgo se concentra en los seguidores, también indicó que un líder transformacional es capaz de motivar a quienes lo siguen para que puedan desarrollar sus habilidades y capacidades (González, et al, 2013), menciona que el liderazgo transformacional cuenta con cuatro dimensiones: influencia idealizada, esta hace mención a características de un líder educativo que debe poseer para que tenga prestigio y aceptación en sus seguidores. Asimismo, Bruce, E. (2021) nos dijo que la influencia del carisma o la idealización es la medida en que el líder se desempeña de manera admirable y admirable frente a los demás, y muestra que la identidad del seguidor tiene una identidad clara. Las creencias del líder. Los valores y comportamientos son un ejemplo para los seguidores. También se mencionó que un líder debe tener entusiasmo, compromiso, ánimo para lograr metas, no darse por vencido, perseverar y dedicarse a los demás, inspirando así a ser seguido. En cuanto a la dimensión de la motivación motivacional (González et al., 2013), Educar a un líder puede generar optimismo y fortaleza en los demás, y los inspirará. Concientiza a sus seguidores de que hay un objetivo común” y Bruce (2021) es la medida en que el líder mide la visión, que genera en sus seguidores con una actitud optimista, frente a las metas futuras de lo que infiere que el líder debe tener la capacidad de promover valentía, optimismo y motivación. La siguiente dimensión es estímulo intelectual, (González, et al, 2013), competencia que tiene un líder para generar que sus seguidores se abierturen a un ámbito de aprendizaje; los estimula a que puedan enfrentarse a nuevas ideas, situaciones y que puedan dar alternativas de solución Bruce (2021), es la medida en que los líderes desafían los supuestos, estimulan y fomentan la inventiva de las personas que tiene a cargo, al darles una idea, visión de cómo se relacionan para que puedan lograr las metas de la tarea.

Aquí, los líderes buscan una forma de generar interés, como (González, et al, 2013). En última dimensión de las consideraciones personales, "Esta es la capacidad de los líderes educativos para enfatizar la atención individual a los demás y enfocarse en desarrollar las necesidades de cada estudiante a un nivel mayor y que apoye a sus seguidores; y Bruce (2021) mencionaba que el nivel en que un líder apoya a sus seguidores se asemeja a la de un coach, mentor y trata de transmitirles confianza y seguridad, así mismo el líder se siente respaldado y apoyado por cada seguidor que considera contribuye a su equipo.

En cuanto a la variable de motivación académica (Printrich y De Groot 1990) citado por García (2013), es la capacidad que va a acompañado de rendimiento académico; esto no fue comprobado experimentalmente hasta el siglo pasado; en 1920 gracias a Thorndike se pudo comprobar la importancia de la motivación en un contexto educativo y psicológico.

Desde distintos enfoques siempre se ha estudiado la motivación, desde una perspectiva conductual, la cual habla de recompensas y castigos; cognitivista, esta postura nos indica que hay una influencia de la percepción de lograr algo y la autoeficacia; también está la postura humanista, Maslow (1943) citado por Quintero (2011) en su teoría afirma que hay necesidades internas que nos regulan para poder alcanzarlas y que estas se van disipando conforma se vayan logrando. Al hablar de modelos motivacionales actuales (Gibson *et al*, 1998), dijo que se habla de la motivación académica como un constructo hipotético, que da una explicación de iniciar algo, que ya tienes marcado para lograrlo dentro del ámbito académico, centrado en el aprendizaje.

La motivación involucra procesos afectivos y cognitivos, ya que el iniciar algo genera un pensamiento, este es analizado y lleva a la parte afectiva porque va a generar una autovaloración, autoconcepto; ambas variables interactúan y se complementan González (2005). Por eso dice que la motivación es un vínculo muy relevante para conseguir el aprendizaje. Llegó a la conclusión que la motivación es el inicio y camino para mantener una conducta en el transcurso del tiempo. Se presentó distintos autores cada uno dentro de



postura y con enfoques distintos. En 1964 Atkinson expuso la teoría de la motivación de logro, donde indicaba que un incentivo o las perspectivas de éxito serían vitales en la motivación de logro, y definió que el valor del atractivo era determinante para lograr el éxito.

Vallerand, y Pelletier (2010) citó a Atkinson (1964) había mencionado que los sujetos se encuentran normados por las reglas sociales. Ryan y Deci (2002) dijo que la motivación es aquel impulso que permite realizar las actividades académicas, también define tres tipos de motivación dentro de ella basado en lo que dijeron Vallerand, y Pelletier (2010) e indica que la primera es motivación intrínseca, de logro, que eso va por una satisfacción externa, un reconocimiento y para experimentar estimulación.

Asimismo, Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004), manifiestan que la motivación es uno de los pilares de la conducta humana y la explicación de su comportamiento. Es la génesis de cualquier actitud o comportamiento. Maslow (1943) propone su teoría de la motivación humana, que dio origen al gran desarrollo de propuestas referente a la motivación, inició con una base social, pero fue utilizado como fuente de estudio en la psicología, según el modelo indica que de acuerdo que el hombre va satisfaciendo sus necesidades nacen otras, estas fueron catalogadas en cinco categorías, la primera es la fisiológica que indica un deseo de sentirse satisfecho con necesidades biológicas como el respirar, beber agua, comer, etc. sigue las necesidades de seguridad; esta nace cuando ya han satisfecho las primeras, en este caso se hace referencia a necesidades de seguridad, protección, estabilidad, en tercera categoría están las necesidades de amor, afecto y pertenencia; que hablan de sentirse parte de algo y satisfacer la necesidad de afiliación; en cuarto lugar están las necesidades de estima; aquí se habla de buscar estabilizar la estima personal y en última escala están las necesidades de autorrealización; estas necesidades son las más elevadas y se habla de la necesidad que la persona busque su misión en la vida y lo pueda realizar, sintiéndose cómodo; todas estas necesidades incentivan a que inicie la motivación.

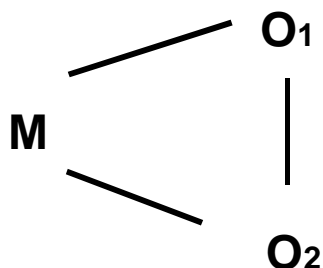
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación que se propuso, en este apartado respondió a un tipo denominado básica, porque se basa en fundamentos teóricos y tiene como fin aumentar el intelecto sin necesidad de compararlos. (CONCYTEC, 2018).

En tanto, el diseño de investigación fue no experimental por lo que no se modificó a ninguna de las variables, tuvo un corte transversal ya que la recolección de datos se dio en un solo momento. El nivel fue correlacional a razón que pretendió explicar la relación entre las dos variables y utilizó el método hipotético deductivo, ya que se pretendió comprobar o refutar dichas hipótesis (Ato *et al.*,2013).

El esquema sugerido para el diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

**M:** Muestra de estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo.

**O1:** Liderazgo transformacional

**O2:** Motivación académica

**r:** Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### V1: Liderazgo transformacional (Cualitativa)

##### Definición conceptual

Castro (2015), el liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo que se ingenia para producir cambios importantes y positivos en las personas que los siguen. Un líder transformacional se centra en "transformar" y ayudar a otras personas, a motivarlas, alentarlas y hacer que ellas mismas puedan ver sus virtudes, habilidades y puedan motivar a más personas para que puedan lograr su objetivos y metas.

##### Definición operacional

El liderazgo transformacional se midió con el cuestionario de liderazgo transformacional LT-CC, el cual fue adaptado de acuerdo a la población que se aplicó, contó con cuatro dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual y 32 ítem (Anexo 3).

Escala de medición: Ordinal.

#### V2: Motivación académica (Cualitativa)

##### Definición conceptual

Las conductas de los seres humanos pueden estar motivadas o desmotivadas; esto quiere decir que puede darse, nacer o surgir como un signo de competencia y autodeterminación para conseguir recompensas, es ese impulso que alienta o desalienta a seguir luchando por un objetivo. (Núñez, *et al.*, 2005).

### Definición operacional

La motivación académica fue medida con la escala de motivación académica [AMS], dicho instrumento fue adaptado a la población con la que se trabajó en esta investigación; este instrumento constó de tres dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y desmotivación, y con 28 ítems para su aplicación (anexo 4).

Escala de medición: Ordinal.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1. Población:

Esta investigación contó con una población de 60 estudiantes de una escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo en el año 2021. Ventura (2017).

) Criterios de inclusión: Estudiantes de ambos sexos, que pertenezcan al programa de escuela de líderes, que estén registrados en la universidad en el periodo de estudios 2021-I y que estén dispuestos a colaborar con el estudio.

) Criterios de exclusión: Estudiantes que por algún motivo no participan del llenado del cuestionario, que no completaron el cuestionario y que reservaron matrícula.

#### 3.3.2. Muestra:

La muestra seleccionada para llevar a cabo la investigación la conformaron 52 estudiantes que conforman el programa de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. (Hernández et al. 2014).

### 3.3.3. Muestreo:

El muestreo para seleccionar a los participantes fue al denominado muestreo no probabilístico intencional por conveniencia con la participación de los estudiantes que cumplen con los criterios de inclusión Otzen y Manterola, (2017).

### 3.3.4. Unidad de análisis:

Estudiantes del programa de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1. Técnica:

La técnica que se utilizó para recolectar los datos se denominó encuesta, la cual consiste en la recolección de los datos a partir de un barrido masivo y uniforme, y se les da la misma instrucción a todos los participantes, esto quiere decir que las indicaciones fueron uniformes para todos (Casas et al., 2002).

### 3.4.2. Instrumento:

Se utilizó dos cuestionarios con escala de Likert, el primero llamado *Cuestionario* del Liderazgo Transformacional LT-CC, el cual fue adaptado y obtuvo una validez de 1.0, por el cual se ubica en un rango fuerte; asimismo en cuanto su confiabilidad se trabajó con el alfa de cronbach en donde obtuvo 0.949, que indicó que se está en un rango excelente, consta de 4 dimensiones las cuales son influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual, divididos en 16 indicadores y 32 ítems, el cual cuenta con respuestas de 5 puntos: Nunca (1), raras veces (2), algunas veces (3), a menudo (4) y siempre (5), el instrumento se aplica de manera individual.

El segundo instrumento llamado Escala de motivación académica [EMA], la cual tuvo una validez de 1.0 que indicó que estaba en un rango fuerte y obtuvo una confiabilidad de 0.940 con el alfa de cronbach, cuenta con 3 dimensiones como la motivación intrínseca, extrínseca y desmotivación, tiene 7 indicadores y 28 ítems, teniendo respuesta de 4 puntos: nada (1), poco (2), bastante (3), totalmente (4) y su forma de aplicación es individual. En este instrumento los ítems 1, 5, 19 y 26, son ítems invertidos.

#### 3.4.3 Validez:

Se determinó mediante la valoración de juicio de expertos tomando como criterios: representatividad, pertinencia, coherencia, consistencia y claridad, todo esto aplicando la prueba de V de Aiken, esta aplicación dio el valor 1.00 para los instrumentos de liderazgo transformacional (anexo 8), y para el instrumento de motivación académica (anexo 9) esto corroboró que dichos instrumentos tienen una validez fuerte.

#### 3.4.4. Confiabilidad:

Se obtuvo aplicando una prueba piloto a 20 estudiantes como muestra. Se usó el coeficiente de alfa de cronbach y se obtuvo la confiabilidad de 0.949 (anexo 10) para el primer instrumento y 0.940 (anexo 11) para el segundo, esto se corroboró con la muestra piloto, en lo cual se establece que ambos instrumentos son excelentes en base a criterios recomendados por (Otomie *et al.* 2015). Se indica que dentro del cuestionario de liderazgo transformacional el ítem 32 arrojó un valor inferior a 0.3, sin embargo, se justificó mantener dicho ítem por ser un reactivo importante para dicha variable, adicionalmente al ítem 32 se le realizó la inversión de resultado, por motivo que se obtenía un valor negativo dentro de los resultados de prueba de confiabilidad. Por otra parte, en el instrumento de motivación académica en los ítems 1,5,16 y 26 tienen valor menor a 0.3, pero se mantuvo por ser importante para la variable y en el momento que se procesó los datos se invirtieron.

### 3.5. Procedimientos

En el estudio se siguió el siguiente procedimiento:

Primero se adaptaron los instrumentos de obtención de datos (cuestionarios), con ayuda de expertos que ayudaron a verificar la adopción de los cuestionarios, luego mediante el formulario de google se procedió a aplicar a 20 estudiantes que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. En segundo lugar, se extrajo las respuestas en una plantilla de excel, estos datos se procesaron con el SPSS 24 para corroborar su validez y confiabilidad. Posterior a ello se aplicó los cuestionarios a la muestra que estuvo dada por 52 estudiantes de escuela de líderes de una universidad particular de Trujillo, luego se repitió el proceso, con los datos obtenidos se pasó a una plantilla de Excel y se pasaron a procesar con el programa SPSS24.

### 3.6 Método de análisis de datos

El análisis se llevó a cabo utilizando el programa estadístico SPSS 24, este ayudó a desarrollar al procesamiento de los datos. Se analizó la distribución de los datos a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que, se trató de una muestra mayor de 35 (Luna *et al.*, 2017). Para la correlación de las variables se aplicó la prueba no paramétrica de coeficiente Rh Spearman, debido a que las distribuciones de los datos no tienen a una normalidad ( $p < 0.05$ ), en lo que respecta a la variable de liderazgo transformacional obtuvo 0.200 y para la variable motivación académica tuvo 0.001.

### 3.7. Aspectos éticos

Las reglas éticas que se tomaron en cuenta en esta investigación fueron obtenidas de Wood (2008) y la universidad César Vallejo (2020) estas fueron las siguientes:

- Ofrecer información respecto al rol que tendrían los participantes, los procedimientos que se llevaron a cabo y el uso que se daría a los datos que facilitaron.
- Se garantizó el respeto a la participación voluntaria y el derecho a desistir de la misma si el participante considera dicha opción.
- Se ofreció garantías al criterio de confidencialidad en base a la información facilitada por los participantes.



#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Descripción de los resultados

**Tabla 1.** *Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo transformacional en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021 (n=52).*

Nivel	Variable		Dimensiones							
	Liderazgo transformacional		Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Consideración individual		Estimulación intelectual	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Alto	51	98.08	51	98.08	49	94.23	48	92.31	51	98.08
Medio	1	1.92	1	1.92	3	5.77	4	7.69	1	1.92
Bajo	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00
Total	52	100.00	52	100.00	52	100.00	52	100.00	52	100.00

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario de liderazgo transformacional

Interpretación:

En la tabla 1 se describe la distribución de frecuencias y porcentajes según la categorización de los niveles de la variable liderazgo transformacional y sus respectivas dimensiones, de tal manera que para la variable general la distribución con mayor porcentaje se concentra en el nivel alto (98.8%) y el porcentaje restante se concentra en el nivel medio (1.92%), asimismo, en cada una de las dimensiones se aprecia que el porcentaje que predomina se ubica en el nivel alto (92.31%) a 98.08%) y el otro porcentaje se ubica en el nivel medio (1.92% a 7.69%).

**Tabla 2.** *Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021 (n=52)*

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Motivación académica		Motivación intrínseca		Motivación extrínseca		Desmotivación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	47	90.38	41	78.85	46	88.46	0	.00
Medio	5	9.62	11	21.15	6	11.54	5	9.62
Bajo	0	.00	0	.00	0	.00	47	90.38
Total	52	100.00	52	100.00	52	100.00	52	100.00

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario de motivación académica

Interpretación:

En la tabla 2 se presenta la distribución de frecuencias y porcentajes por medio de niveles de la variable motivación académica, de tal manera que, en la variable general el porcentaje más alto se concentra en el nivel alto (90.38%) seguido del nivel medio (9.62%), asimismo se observa que en las dimensiones motivación intrínseca y extrínseca el nivel que prevalece es alto (78.85% a 88.46%) seguido del nivel medio (11.54% a 21.15%), en tanto, en la dimensión desmotivación el porcentaje que prevalece se distribuye en el nivel bajo (90.38%) seguido del nivel medio (9.62%).

## 4.2 Prueba de Normalidad

**Tabla 3.** Prueba de normalidad de las puntuaciones derivadas de la aplicación de los instrumentos de liderazgo transformacional y motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021 (n=52)

Variable/ dimensión	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	p
Liderazgo transformacional	.098	52	,200*
Influencia idealizada	.151	52	.005
Motivación inspiracional	.151	52	.005
Consideración individual	.152	52	.004
Estimulación intelectual	.117	52	.072
Motivación académica	.173	52	.001
Motivación intrínseca	.216	52	.000
Motivación extrínseca	.134	52	.021
Desmotivación	.185	52	.000

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

Interpretación:

En la tabla 3 se presenta el análisis de distribución de las puntuaciones correspondientes a los dos instrumentos usados para la cuantificación de las variables, de tal manera que, para el total del instrumento de liderazgo transformacional y su dimensión estimulación intelectual la distribución es normal ( $p > .05$ ), por ende, para el resto de las dimensiones de liderazgo transformacional, así como para el total de motivación académica y sus dimensiones la distribución es no normal ( $p < .05$ ), entonces, para el análisis correlacional se hará uso del coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman ( $\rho$ ).

### 4.3 Contrastación de hipótesis:

#### Hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H1): Existe relación directa significativa entre liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021.

Hipótesis Nula (H0): No Existe relación directa significativa entre liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021.

#### Análisis correlacional

**Tabla 4.** *Correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021 (n=52)*

Variable		rho	p
Liderazgo transformacional	Motivación académica	,285*	.040

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman;  $p < .05^*$ =correlación significativa;  $p < .01^{**}$ =correlación muy significativa

#### Interpretación:

En la tabla 4 se evidencia la presencia de correlación positiva y significativa de efecto pequeño de la variable liderazgo transformacional y motivación académica ( $\rho = .285^*$ ), lo cual rechaza la hipótesis nula que indica la inexistencia de relación entre las variables.

**Tabla 5.** *Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión motivación intrínseca de la variable de motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021 (n=52)*

Variable		rho	p
Liderazgo transformacional	Motivación intrínseca	,104	.464

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman;  $p < .05^*$ =correlación significativa;  $p < .01^{**}$ =correlación muy significativa

Interpretación:

En la tabla 5 se evidencia que el liderazgo transformacional se relaciona de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística ( $\rho = .104$ ,  $p > .05$ ), lo cual permite aceptar la hipótesis nula que indica que no existe relación entre las variables.

**Tabla 6.** *Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión motivación extrínseca de la variable motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021 (n=52)*

Variable		rho	p
Liderazgo transformacional	Motivación extrínseca	,338*	.014

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman;  $p < .05^*$ =correlación significativa;  $p < .01^{**}$ =correlación muy significativa

Interpretación:

En la tabla 6 se evidencia que el liderazgo transformacional se relaciona positiva y significativamente de efecto medio con la dimensión motivación extrínseca ( $\text{rho} = .338^*$ ), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la independencia de variables.

**Tabla 7.** *Correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión desmotivación de la variable de motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021 (n=52)*

Variable		rho	p
Liderazgo transformacional	Desmotivación	,338*	.014

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman;  $p < .05^*$ =correlación significativa;  $p < .01^{**}$ =correlación muy significativa

Interpretación:

En la tabla 7 se evidencia que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente de efecto medio y significancia estadística con la dimensión desmotivación ( $\text{rho} = -.338$ ,  $p > .05$ ), lo cual permite aceptar la hipótesis nula que postula la independencia de variables.

## V. DISCUSIÓN

Después de haber analizado los datos obtenidos durante la investigación, como también las teorías y objetivos planteados; se pasó a interpretar los resultados. Se aplicó los instrumentos de medición y se obtuvo que el 98.8 % de los encuestados se ubican en nivel alto y el 1.92% se ubica en nivel medio con respecto al liderazgo transformacional, por otra parte, se obtuvo que el 90.8% se encuentra en un nivel alto, el 9.62% se encuentra en un nivel medio referente a la motivación académica en los estudiantes de la escuela de líderes de una universidad particular de Trujillo, esto nos indica que los estudiantes pese al modo virtual en el que desarrollan sus clases, cuentan con nivel alto de liderazgo transformacional durante la virtualidad y un poco menos en cuanto a su motivación académica.

Se planteó dos hipótesis basadas en las variables de estudios, donde denota la presencia de correlación positiva y significativa de efecto pequeño de la variable liderazgo transformacional y motivación académica ( $\rho=.285^*$ ), esto permitió depurar la hipótesis nula que indica que no existe relación entre las variables. ya que se obtuvo 0.285 (tabla 4), esto indicó que por muy bajo o pequeño que sea la relación, de todas maneras, existe.

En base a los resultados obtenidos en la correlación de las variables (0.85), se sintetizó que existe la presencia de correlación positiva y significativa, pero baja de la variable liderazgo transformacional y motivación académica, esto difiere de la investigación de López (2017), “Motivación de logro y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de ingeniería eléctrica y electrónica de una universidad pública en Lima”, que en sus variables no existe relación (0,197), a comparación de este estudio, que si bien es cierto, hay una baja relación pero que continúa existiendo esa relación, por muy mínima que sea. Asimismo, sucede con el estudio de Casanova (2018), en su trabajo “Relación entre el grado de motivación por el aprendizaje y el rendimiento académico en estudiantes de enfermería de la UNMSM” donde su objetivo fue determinar la relación entre sus variables, en este estudio se identificó que no hay relación entre las variables pese a que en motivación por el aprendizaje haya obtenido un puntaje alto, pero, no guarda relación con la variable de rendimiento académico.



También se tuvo el trabajo de López, M. (2017), en su tesis titulada “Motivación de logro y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de ingeniería eléctrica y electrónica de una universidad pública en Lima”, que pretendió medir la relación entre sus variables, en la cual obtuvo como resultado para motivación de logro (0.197), y en cuanto a rendimiento académico (1.00), lo que se demuestra que no existe relación entre las variables; a comparación de este estudio que pese a ser baja la correlación, sí cuenta con relación.

En lo que respecta a la variable de motivación académica y sus dimensiones, se obtuvo el porcentaje más alto, en cuanto a sus dimensiones se concentra en el nivel alto (90.38%) seguido del nivel medio (9.62%), asimismo se observa que en las dimensiones motivación intrínseca y extrínseca el nivel que prevalece es alto (78.85% a 88.46%), esto nos indica que los estudiantes se encuentran motivados por factores internos más que externos, seguido del nivel medio (11.54% a 21.15%), en tanto, en la dimensión desmotivación el porcentaje que prevalece se distribuye en el nivel bajo (90.38%) seguido del nivel medio (9.62%), esto nos indica que los estudiantes no se sientan desalentados o sin ganas de continuar sus estudios académicos, por lo contrario se sienten muy motivados de acuerdo a los resultados que se obtuvo en la investigación.

También se tiene el estudio de Medina (2020), titulado “Motivación académica y procrastinación académica en estudiantes de una universidad pública de Guayaquil, 2020”, como instrumento de medición la escala de procrastinación EPA y para la siguiente variable se ha utilizado la escala de motivación académica, y concluyó en no existe correlación altamente significativa entre las variables, eso se asemeja al estudio de liderazgo transformacional y motivación académica en los estudiantes de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, en donde se encontró un nivel bajo de correlación entre sus variables.

Por otra parte, en cuanto a las variables de liderazgo transformacional y la motivación académica en los estudiantes de escuela de líderes de una universidad particular de Trujillo se sabe al respecto que su correlación baja (0.285), el cual difiere un poco del estudio de Casanova (2018), “Relación entre

el grado de motivación por el aprendizaje y el rendimiento académico en estudiantes de enfermería de la UNMSM”, en donde la correlación de las variables de motivación y rendimiento académico no cuentan con relación alguna.

También se encontró el trabajo de Navea (2015), en su investigación “Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de ciencias de la salud”, que tuvo como objetivo determinar el nivel de relación de sus variables, obtuvo un resultado de (0.87), esto lo ubicó en un nivel alto, que no se asemeja en su totalidad con esta investigación, que también cuenta con relación entre las variables de liderazgo transformacional y motivación académica, pero en un nivel bajo.

La investigación de Martínez, Santos, Leal y Hernández (2020), "Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud", que obtuvo como resultado 0.59, y como objetivo determinar la relación entre sus variables, este resultado indicó que existe relación alta entre sus variables investigadas, en comparación a este estudio que si bien es cierto existe relación entre sus variables mas no en un nivel alto.

Ligeti, Face y Veliz (2020), en su investigación “Aprendizaje autodirigido y motivación académica en estudiantes de enfermería de una universidad en Chile”, su objetivo fue establecer el nivel de relación entre sus variables, y como resultado entre sus variables obtuvo (0.83), lo que indica que se encuentra en un nivel alto, en contraste a esta investigación de liderazgo transformacional y motivación académica donde se obtuvo (0.285), que indica que se encuentra en un nivel bajo.

En otro punto fue Rojas (2019), en su trabajo “La motivación y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de primer ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la universidad privada Antenor Orrego semestre 2018-20”, en donde la variable de motivación y rendimiento académico obtuvo como resultado 71.7% un nivel bajo, el 25.0% se encuentra en un nivel intermedio y el 3.3% estuvo en un nivel alto que no concuerda con la investigación realizada de liderazgo transformacional y motivación académica de los estudiantes de escuela de líderes de una universidad

privada de Trujillo, en la que en ambas variables se concentra en un nivel alto, en cuanto a liderazgo transformacional es 98.8% y en motivación académica es de 90.38%.

En lo que respecta a esta investigación, el objetivo específico planteado era determinar el nivel de liderazgo transformacional en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, obtuvo nivel alto (98.8%) y el porcentaje restante se concentra en el nivel medio (1.92%), asimismo, en cada una de las dimensiones se aprecia que el porcentaje que predomina se ubica en el nivel alto (92.31% a 98.08%) y el otro porcentaje se ubica en el nivel medio (1.92% a 7.69%), esto corrobora la teoría de James Gregor Burns, citado por (Fernández y Quinteros 2017), en donde indicó que un líder transformacional es capaz de motivar a quienes lo siguen, ya que en sus dimensiones se encuentren en niveles altos, esto indica que la población estudiada cuenta con influencia idealizada; que le permite que sus seguidores se identifiquen y quieran seguir sus pasos como líder, tiene motivación inspiracional, esto indica que el líder inspira a sus seguidores, los estimula intelectualmente, esto hace alusión a que estimula a analizar, razonar y que la gente que lo rodea sea creativo, analítico y busque siempre alternativas de solución y consideración individualizada, que hace referencia a que el estudiante, ayude y apoye de manera personalizada a sus compañeros y/o seguidores.

De acuerdo al objetivo específico que se planteó; determinar el nivel de la variable motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, se concentra en el nivel alto (98.8%) y el porcentaje restante se concentra en el nivel medio (1.92%), asimismo, en cada una de las dimensiones se aprecia que el porcentaje que predomina se ubica en el nivel alto (92.31% a 98.08%) y el otro porcentaje se ubica en el nivel medio (1.92% a 7.69%), esto va de la mano con la teoría de Maslow (1943), citado por Quinteros (2011), en donde mencionó que los seres humanos cumplimos una jerarquía de necesidades, las cuales las vamos supliendo conforme vayamos avanzando, esto se ve reflejado en los estudiantes de escuela de líderes de una universidad particular de Trujillo, ya que su nivel de motivación y de acuerdo a los ítems propuestos, busca su estabilidad,

seguridad, un empleo seguro, el saberse reconocido por su inteligencia, su título profesional, entre otros. Gonzales (2005), nos dice que la motivación nace como impulso y es el inicio para que sigan el camino que decidan, esto se ve reflejado en lo que se obtuvo en cuanto a la variable de motivación académica que son (9.62%), asimismo se observa que en las dimensiones motivación intrínseca y extrínseca el nivel que prevalece es alto (78.85% a 88.46%) seguido del nivel medio (11.54% a 21.15%), en tanto, en la dimensión desmotivación el porcentaje que prevalece se distribuye en el nivel bajo (90.38%) seguido del nivel medio (9.62%), esto indica que los jóvenes estudiantes se encuentran motivados académicamente porque según los ítems del cuestionario de motivación académica, indican que ellos quieren ser reconocidos por su carrera profesional y tener mayores oportunidades.

En lo que respecta a la variable de liderazgo transformacional y la dimensión de motivación intrínseca, se evidencia que el liderazgo transformacional se relaciona de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística ( $\rho=.104$ ,  $p>.05$ ), lo cual permite aceptar la hipótesis nula esto indica que no existe relación entre las variables, esto nos indica esto no concuerda con lo que mencionó Bruce (2021) es la medida en que el líder enlaza la visión, que ayuda a sus seguidores a que lo vean como fuente de inspiración, con una actitud optimista, frente a las metas futuras de lo que infiere que el líder debe tener la capacidad de promover valentía, optimismo y motivación, esto se debe de tener en consideración para poder plantear alternativas de solución.

En lo que respecta a liderazgo transformacional y la dimensión de motivación extrínseca de la variable de motivación académica, se relaciona positiva y significativamente de efecto medio con la dimensión ( $\rho=.338^*$ ), esto corrobora lo que dijo Bruce, E. (2021), que la influencia del carisma o la idealización es la medida en que el líder se desempeña de manera admirable y admirable frente a los demás, y muestra que la identidad del seguidor tiene una identidad clara.

Se tuvo los resultados de la variable de liderazgo transformacional con la dimensión de desmotivación de la variable de motivación académica, porque se obtuvo evidencia que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente de efecto medio y significancia estadística con la dimensión

desmotivación ( $\rho = -.255$ ,  $p > .05$ ), esto corrobora la teoría de James Mac Gregor Burns (1978) que dio a conocer este tipo de liderazgo se concentra en los seguidores, también indicó que un líder transformacional es capaz de motivar a quienes lo siguen para que puedan desarrollar sus habilidades y capacidades y que no se deja influenciar o desmotivar por factores externos.

Está Saavedra (2019), con su investigación "Motivación académica, aprendizaje cooperativo y rendimiento académico en estudiantes universitarios con experiencia laboral", en donde obtuvo (0.885), en lo que respecta aprendizaje cooperativo dio como resultado (0.884), y en lo que respecta a rendimiento académico se promediaron de acuerdo a los datos obtenidos de los cuestionarios anteriores, con ello se determinó que a mayor motivación, mayor aprendizaje cooperativo en estudiantes universitarios, esto contrasta el estudio de liderazgo transformacional y motivación académica en los estudiantes de escuela de líderes de una universidad particular de Trujillo, ya que indica que las variables dependen o se correlacionan de manera baja (0.285).

Es así que se verifica que, en cuanto a las teorías encontradas para la variable de liderazgo transformacional y los datos obtenidos de la investigación, se deduce que se concentra un mayor porcentaje en las dimensiones de influencia idealizada, la cual corroboró que los estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, se perciben así mismos transparentes, cuentan con valores, ética, la gente confía en su criterio, son congruentes entre lo que hacen y dicen; por otra parte en lo que respecta a la dimensión de estimulación intelectual, se pudo saber que los estudiantes sugieren y buscan ideas o alternativas de solución, estimulan el razonamiento, promueven nuevos enfoques académicos para solucionar inconvenientes en cuestiones educativas, estimulan la creatividad; luego en un porcentaje menor se encuentra la dimensión de motivación inspiracional, dando a denotar que los estudiantes partícipes de la investigación consideran que se motivan así mismos y a sus seguidores, tienen claro sus metas y tiene un plan de cómo lograrlos, suelen ser visionarios, transmite entusiasmo, tienden a ser muy comprometidos con sus grupos y sus objetivos a lograr, inspiran con su ejemplo.

En lo que respecta a la variable de motivación académica y en base a lo obtenido en esta investigación, se deduce que el mayor porcentaje de los estudiantes de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, se encuentran motivadores de manera extrínseca, porque les gusta la universidad, la idea de pertenecer a ella, el sentirse reconocido por sus logros y carrera profesional, para demostrarse y demostrar a los demás que son inteligentes y exitosos; también se identificó que el otro porcentaje menos al mayor que se obtuvo, fue la dimensión de motivación intrínseca, que hace alusión a consideran que la carrera los capacitará, aumentará su competencia personal, así mismo por el placer que sienten al descubrir nuevas cosas; y no se encontró a nadie en dimensión de desmotivación.

Por ello se deduce que, de acuerdo a la investigación de las variables, en este estudio, el liderazgo transformacional no influye de manera determinada la motivación académica en los estudiantes de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo.

## VI. CONCLUSIONES

El liderazgo transformacional se relacionó de manera directa significativa baja con la motivación académica en los estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.285 esto quiere decir que las variables sí tienen relación, pero en un porcentaje bajo.

Se concluyó que en cuanto al nivel de liderazgo transformacional en los estudiantes de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo es de 98.8%, el cual lo ubicó en un nivel alto, esto indicó que los estudiantes de dicha escuela se encuentran potencializando sus habilidades de liderazgo.

En cuanto al nivel de motivación académica en los estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo se obtuvo 90.38%, lo que indicó que se encuentra en un nivel alto, esto corrobora que su motivación para el estudio se encuentra latente.

Se determinó que existe relación directa significativa media entre liderazgo transformacional y las dimensiones de motivación extrínseca y desmotivación, por otra parte, existe relación significativa baja en cuanto a motivación intrínseca en los alumnos de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo.

## VII. RECOMENDACIONES

- Fortalecer la relación a través de programas psicológicos entre liderazgo transformacional y motivación académica, ya que estas variables pueden ayudar a obtener mejores resultados en la parte académica en los estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo.
- Desarrollar talleres de empoderamiento y de liderazgo transformacional, en temas relacionados a las variables que obtuvieron menor puntaje a comparación del resto, como por ejemplo la consideración individual que indica que los estudiantes de la escuela de líderes de una universidad particular de Trujillo, pueden tener una tendencia a ser egoístas y no preocuparse por las personas que los rodean.
- En cuanto a motivación académica se recomienda realizar actividades lúdicas que permitan que los estudiantes se sientan motivados de manera intrínseca, esto puede ayudar a que los estudiantes mejoren su rendimiento académico ya que se muestra un alto nivel en los resultados, referente a los estudiantes de la escuela de líderes de una universidad particular de Trujillo.
- Incrementar hábitos, costumbres que permitan mejorar las actitudes de liderazgo transformacional en relación a la motivación intrínseca; así mismo realizar focus group para incentivar la mejora en relación del liderazgo transformacional y la motivación extrínseca y desmotivación, estas dimensiones suelen ser externas y por ende es bueno identificar factores que puedan estar influenciando en los estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo.



## REFERENCIAS

- Ato, M., López, J., y Benavente, A., (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Armstrong, A. y University, V. (2008). Evaluating the Structural Validity of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Capturing the Leadership Factors of Transformational-Transactional Leadership. *Contemporary Managment Research*, 4 (1), 3-14. <https://doi.org/10.7903/cmr.704>
- Benites, R. (2021, abril). *La educación superior universitaria en el Perú post-pandemia*. <https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/wp-content/uploads/2021/05/La-Educacion-Superior-Universitaria-en-el-Peru-post-pandemia-VF.pdf>
- BID. (2020, mayo). *La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19 | Publications*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>
- Bruce, E. (2021). Los 4 componentes del liderazgo transformacional. LosRecursosHumanos.com. <https://www.losrecursoshumanos.com/los-4-componentes-del-liderazgo-transformacional/>
- Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). La encuesta como técnica de investigación. *Atención Primaria*, 31 (8), 527 - 538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Casanova, M. (2018). Relación entre el grado de motivación por el aprendizaje y el rendimiento académico en estudiantes de enfermería de la UNMSM. [tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos de Perú]. Repositorio institucional UN [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9538/Casanova\\_rm.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9538/Casanova_rm.pdf?sequence=1)

- Castro, J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Tarma. [tesis de maestría, Universidad Federico Villarreal de Perú]. Repositorio Institucional UN  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE\\_EDUC\\_154.pdf;sequence=3](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf;sequence=3)
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación*.  
[http://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](http://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Fernández, M. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22, 77-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Fasce, E. (2019). Tipos y niveles de motivación académica, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de plan común de carreras de salud de una universidad privada. [tesis de maestría, Universidad de Concepción de Chile]. Repositorio Institucional UN  
<http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/996>
- Esquivel, G., Abreau, J., Vargas, F. y Mursulí, A. (2018, 3 de julio). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela. *Unidades EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*.  
[file:///C:/Users/Admin/Downloads/DialnetLiderazgoTransformacionalEnLaEducacionUniversitari-6756317%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/DialnetLiderazgoTransformacionalEnLaEducacionUniversitari-6756317%20(3).pdf)
- Gallo, B., Gallo, M. y Sánchez, M. (2016, 11 de julio). Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5217/521754663011/521754663011.pdf>

- García, N. (2013). *La motivación académica*. [tesis de maestría, Universidad de Almería de España]. Repositorio Institucional UN. <https://www02.core.ac.uk/download/pdf/143456067.pdf>
- Gibson, S. y Dembo, M.H. (1984). Teacher efficacy: a construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Gonzales, A. (2005). *Modelos de motivación académica: una visión panorámica*. <http://reme.uji.es/articulos/numero25/article1/texto.html>
- Gonzales, I. (2017). Liderazgo transformacional y el clima organizacional de la I.E.P. Tercer Milenio del distrito de Víctor Larco. Año 2017. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú] Repositorio Institucional UN [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11757/gonzales\\_li.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11757/gonzales_li.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González, O., González, O., Ríos, G. y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario Telos, 15, 3, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424005>
- Heckathorn, D. D. (2007). Extensions of Respondent-Driven Sampling: Analyzing Continuous Variables and Controlling for Differential Recruitment. *Sociological Methodology*, 37 (1), 151-208. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9531.2007.00188.x>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) Metodología de la investigación. Sexta edición. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Herrera, F., Ramírez, M., Roa, J., y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*. <http://www.rieoei.org/investigacion/625Herrera>. PDF
- Jiménez, C., (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. [tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional UN. <http://hdl.handle.net/10983/2084>
- Ligeti, P, Face, E. y Veliz, L. (2020,19 de octubre). Aprendizaje autodirigido y motivación académica en estudiantes de enfermería de una universidad en

Chile. *SciELO Analytics*. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000100018&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000100018&script=sci_arttext&tlng=en)

Lopez, M. (2017). *Motivación de logro y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de ingeniería eléctrica y electrónica de una universidad pública en Lima*. [tesis de maestría, Universidad Cayetano Heredia de Perú]. UN [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1394/Motivacion\\_LopezEsquivel\\_Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1394/Motivacion_LopezEsquivel_Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llorente, C. y Volante, P. (2021). Desafíos y tensiones del liderazgo escolar en pandemia. *Pontificia universidad católica de Chile*. [http://liderazgoescolar.uc.cl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1175:desafios-y-tensiones-del-liderazgo-escolar-en-pandemia&catid=13&Itemid=291](http://liderazgoescolar.uc.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=1175:desafios-y-tensiones-del-liderazgo-escolar-en-pandemia&catid=13&Itemid=291)

Luna Rioja, C. H., Yengle Ruiz, A., Duran Llaro, K. L., Luján Johnson, G. L., Santa Cruz Terán, F. F., y Aldave Herrera, R. F. (2017). *Orientaciones para elaborar una tesis* (Primera edición). Fondo Editorial.

Medina, M. (2020). *Motivación académica y procrastinación académica en estudiantes de una universidad pública de Guayaquil, 2020*. [tesis de maestría, universidad privada César Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional UN [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47686/Medina%20\\_RMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47686/Medina%20_RMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martinez, G., Santos, J., Leal, E. y Hernandez, A. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Educación Médica Superior*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2020/cem202g.pdf>  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47686/Medina%20\\_RMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47686/Medina%20_RMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mendoza, C. (2019). Liderazgo transformacional y clima organizacional en las facultades de una universidad de Chimbote, 2019 de Perú. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional UN <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44892>

- MINEDU. (2012). *Marco-de-buen-desempeno-docente.pdf*. Google Docs. [https://drive.google.com/file/d/1JJN5r1YLihdSf9Ngy6DjC7gFB7N9IY7Q/view?usp=drive\\_open&usp=embed\\_facebook](https://drive.google.com/file/d/1JJN5r1YLihdSf9Ngy6DjC7gFB7N9IY7Q/view?usp=drive_open&usp=embed_facebook)
- Naranja, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Navea, A. (2015). Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de ciencias de la salud. [tesis de doctorado, Universidad nacional de educación en distancia de España]. Obtenido de [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Anavea/NAVEA\\_MARTIN\\_ANA\\_Tesis.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Anavea/NAVEA_MARTIN_ANA_Tesis.pdf)
- Núñez, J., Martín-Albo, J. y Navarro, J. (2005). Validación de la versión española de la Échelle de Motivation en Éducation. *Psicothema*, 17 (2), 344-349. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717225.pdf>
- OMS. (2019). *Naming the coronavirus disease (COVID-19) and the virus that causes it*. [https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Parker, C. y López S., F. (2020), Prospectiva y consecuencias del COVID-19, y su impacto en la Educación Superior. Documento de Trabajo, Edición PrePrint, Vicerrectoría de Postgrado, Universidad de Santiago de Chile, Santiago, Chile, septiembre. [https://postgrado.usach.cl/sites/default/files/documentos/covid19\\_y\\_ed\\_superior\\_c\\_parker\\_y\\_f\\_lopez\\_s\\_0.pdf](https://postgrado.usach.cl/sites/default/files/documentos/covid19_y_ed_superior_c_parker_y_f_lopez_s_0.pdf)
- Presidencia de la República. (2021, 26 de junio). Decreto 009. Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA. Diario El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-009-2021-minsa-1929103-4/>

Pintrich, P.R. & De Groot, E.V. (1990). Motivational and Self-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance. *Journal of Educational Psychology*, 82, 1, 33-40.

Quintero, J. (2011). *Teoría de de las necesidades de Maslow*. ResearchGate. [http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria\\_Maslow\\_Jose\\_Quintero.pdf](http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf).

Ryan, R. M. y Deci, E, L, (2002). An overview of self-determination theory: an organismic dialectic perspective. En E. L. Deci y R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research*. Rochester: The University of Rochester Press.

Rojas, A. (2019). *La motivación y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de primer ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo, semestre 2018-20*. [tesis de maestría, de la universidad privada Antenor Orrego de Perú] Repositorio institucional UN [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5052/1/rep\\_maest.edu\\_angelica.rojas\\_motivacion.relaci%c3%93n.rendimiento.academico.estudiantes.primer.ciclo.carrera.profesional.educacion.inicial.upao.trujillo.semestre.2018-20.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5052/1/rep_maest.edu_angelica.rojas_motivacion.relaci%c3%93n.rendimiento.academico.estudiantes.primer.ciclo.carrera.profesional.educacion.inicial.upao.trujillo.semestre.2018-20.pdf)

Saavedra (2019). *Motivación académica, aprendizaje cooperativo y rendimiento académico en estudiantes universitarios con experiencia laboral*. [Tesis de maestría, universidad Ricardo Palma de Perú]. Repositorio institucional UN. [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3174/T030\\_09538388\\_M%20%20%20SAAVEDRA%20R%c3%8dOS%20MARNITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3174/T030_09538388_M%20%20%20SAAVEDRA%20R%c3%8dOS%20MARNITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

UNESCO. (2020a). *Education in the time of COVID-19*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075\\_eng](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075_eng)

- UNESCO. (2020, agosto). Informe cepal orealc y unesco: “La educación en tiempos de la pandemia de covid – 19” <https://www.iesalc.unesco.org/2020/08/25/informe-cepal-y-unesco-la-educacion-en-tiempos-de-la-pandemia-de-covid-19/#.YNKAQOhKjIW>
- UNESCO. (2020b, octubre 6). La pandemia COVID-19 en Perú: Una oportunidad para enseñar y aprender de otra manera en la universidad – UNESCO-IESALC. *La pandemia COVID-19 en Perú: una oportunidad para enseñar y aprender de otra manera en la universidad*. <https://www.iesalc.unesco.org/2020/10/06/la-pandemia-covid-19-en-peru-una-oportunidad-para-ensenar-y-aprender-de-otra-manera-en-la-universidad/>
- Universidad César Vallejo. (2020, 28 de agosto). *Acuerdo 262. en el cual se aprueba la actualización del código de ética en investigación de la universidad César vallejo*. Resolución rectoral 760. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Universidad César Vallejo. (2021, 23 de abril). *Retorno a clases en la nueva normalidad. ¡Suenan las campanas!* <https://www.ucv.edu.pe/blog/retorno-a-clases-en-la-nueva-normalidad-suenan-las-campanas/>
- Vallerand, R. y Pelletier, L. (2010). Reflections on self-determination theory. *Canadian Psychology*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1216482.pdf> [citado 31 mar 2020] *Ciencia y Educación Revista Científica*. (3). Recuperado de <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/18>
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43 (4). <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906/948>
- Wood, G. (2008). *Fundamentos de la Investigación Psicológica*. Universidad continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2220/1/DO\\_FH\\_U\\_501\\_MAI\\_UC0367\\_20162.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2220/1/DO_FH_U_501_MAI_UC0367_20162.pdf)

## ANEXOS

### Anexo N° 1: Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo transformacional y motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método
	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>✓ Determinar la relación entre liderazgo transformacional y la motivación académica en</p>	<p><b>H1:</b> Existe relación directa significativa entre liderazgo transformacional y la motivación académica en</p>		<p>) Influencia Idealizada</p> <p>) Motivación Inspiracional</p>	<p>La Investigación hipotético – deductivo</p> <hr/> <p><b>Tipo</b></p>



¿Qué relación existe entre Liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021?	estudiantes de la escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021	estudiantes de la escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021	Liderazgo Transformacional	) Estimulación Intelectual ) Consideración Individualizada	Básica
	<b>Objetivos Específicos</b> ✓ Identificar el nivel del liderazgo transformacional en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021.	<b>H0:</b> No Existe relación directa significativa entre liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021	Motivación Académica	) Motivación intrínseca ) Motivación extrínseca ) Desmotivación	<b>Nivel de Investigación</b> Correlacional <b>Diseño</b>

	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Identificar el nivel de la motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una de Trujillo, 2021.</li> <li>✓ Determinar la relación que existe entre la variable del liderazgo transformacional y las dimensiones de la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad de Trujillo, 2021.</li></ul>				No experimental de corte transversal.
--	---	--	--	--	---------------------------------------

Anexo N° 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Según Castro (2015) el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y convivir armoniosamente. En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores. Sobre el particular, es necesario hacer hincapié que el liderazgo transformacional, como estilo,	El liderazgo transformacional se medirá con el cuestionario de liderazgo Transformacional LT-CC, cuanta con cuatro dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual y 32 ítem.	Influencia Idealizada	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29	Ordinal
			Motivación inspiracional	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30	
			Consideración individual	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31	
			Estimulación intelectual	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32.	

	materializó la transformación del campo de estudio del liderazgo.				
Motivación académica	La conducta puede estar intrínsecamente motivada, extrínsecamente motivada o desmotivada. Es decir, surgir como signo de competencia y autodeterminación; para conseguir recompensas; o, cuando no se perciben contingencias entre las acciones y sus consecuencias, lo que es no estar ni intrínseca ni extrínsecamente motivado (Núñez, Martín-Albo y Navarro, 2005).	La motivación académica será medida con la Escala de Motivación Académica [AMS], el cual consta de tres dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y desmotivación, y cuenta con 28 ítems.	Motivación intrínseca	3,10,17,24,2,9,16,23 1,8,15 y 22	Ordinal
			Motivación extrínseca	4,11,18,27,6,13,20 25,7,14,21 y 28	
			Desmotivación	5,12,19 y 26	

Anexo N° 3:

### Cuestionario de liderazgo transformacional

**I. OBJETIVO:** Identificar el nivel de liderazgo transformacional en el programa de escuela de líderes de una universidad de Trujillo.

### II. DATOS PERSONALES:

**Edad:**

**Sexo:** Femenino  Masculino

### III. INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presentan enunciados que están relacionados con el liderazgo transformacional personal. Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No hay respuestas correctas o incorrectas.

### Escala Valorativa

ESCALA	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador	5
A menudo	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador	4
A veces	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador	3
Rara vez	Cumple raramente con los requerimientos del indicador.	2
Nunca	No cumple con lo previsto en el indicador	1

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Usted considera que es transparente, expresa claramente sus valores y principios más importantes.					
2	Usted motiva a las personas a hacer más de lo que usted mismo pensaba que podía hacer.					
3	Dedica algún tiempo a enseñar y orientar.					
4	Sugiere usted nuevas ideas o formas como realizar los trabajos o actividades.					
5	Muestra coherencia entre lo que dice y lo que hace, generando confianza.					
6	Me motiva tener confianza en mí mismo(a).					
7	Doy un trato personalizado a todas las personas que piden mi ayuda, no solamente como miembro del grupo.					
8	Acostumbra a evaluar críticamente creencias para ver si son las apropiadas.					
9	Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.					
10	Despierta espíritu de equipo y de compromiso en lo que hace.					
11	Valoran mis ideas y aportes al momento de resolver problemas.					
12	Facilita que las labores se hagan voluntariamente, antes que imponerlas.					
13	Usted considera que se gana el respeto y admiración por su integridad y honestidad.					
14	Expresa confianza en que se cumplirán las metas establecidas.					
15	Usted se relaciona personalmente con las personas que lo rodean.					
16	Usted estimula a expresar ideas y generar soluciones creativas cuando se requieren de los demás.					
17	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.					
18	Suele ser optimista y transmite positivismo.					

<b>19</b>	Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones personales, diferentes a los demás.					
<b>20</b>	Ayuda a ver los problemas desde distintos puntos de vista y aprovecharlos como una oportunidad para aprender.					
<b>21</b>	Me siento orgulloso (a) de pertenecer a equipos de trabajo.					
<b>22</b>	Proyectas entusiasmo contagiante y una visión motivante del futuro.					
<b>23</b>	Tiene pre disposición para escuchar con atención y aconsejar a sus amigos cuando se lo piden.					
<b>24</b>	Usted se muestra tolerante ante las diferencias de opiniones de los demás, y lo asume como algo positivo para mejorar.					
<b>25</b>	Usted prioriza el bienestar e interés del grupo, sobre su el suyo propio.					
<b>26</b>	Usted construye metas que incluye las necesidades de todos.					
<b>27</b>	Usted se preocupa por ayudar a desarrollar y mejorar las capacidades, destrezas y habilidades de los demás.					
<b>28</b>	Usted estimula a desarrollar la creatividad e innovación de sus compañeros.					
<b>29</b>	La gente confía en sus juicios y decisiones por el talento que demuestra en todo lo que hace.					
<b>30</b>	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.					
<b>31</b>	Permanentemente usted les dice las potencialidades que poseen sus compañeros.					
<b>32</b>	Proporciona nuevos enfoques académicos para solucionar situaciones problemáticas.					

Anexo N° 4:

### Cuestionario de motivación académica

#### I. DATOS PERSONALES:

Edad:

Sexo: Femenino  Masculino

#### II. INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presentan enunciados que están relacionados con el liderazgo transformacional personal. Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No hay respuestas correctas o incorrectas.

#### Escala Valorativa

NADA EN ABSOLUTO	POCO	BASTANTE	TOTALMENTE
1	2	3	4

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
1	Porque necesito el título para conseguir un trabajo bien remunerado en el futuro.				
2	Porque siento satisfacción y placer mientras aprendo cosas nuevas.				
3	Porque creo que la formación universitaria me ayuda a prepararme mejor en la carrera que elegí.				
4	Porque me gusta mucho estudiar en la universidad.				
5	5. Honestamente creo que estoy perdiendo mi tiempo en la Universidad.				
6	Por el placer que siento cuando me auto supero en los estudios.				



<b>7</b>	Para probarme a mí mismo que soy capaz de terminar la carrera.				
<b>8</b>	Para obtener un empleo de prestigio en el futuro.				
<b>9</b>	Por el placer que siento cuando descubro cosas nuevas que nunca había visto o conocido antes.				
<b>10</b>	Porque la carrera me capacitará para entrar finalmente al mercado de trabajo de un área que me gusta.				
<b>11</b>	Porque para mí la universidad es un placer.				
<b>12</b>	Ya tuve buenas razones para eso, mientras tanto ahora me pregunto si debo continuar.				
<b>13</b>	Por el placer que siento cuando me auto supero en mis realizaciones personales.				
<b>14</b>	Por el hecho de sentirme importante cuando tengo éxito en la universidad.				
<b>15</b>	Porque quiero llevar una buena vida en el futuro.				
<b>16</b>	Por el placer que tengo por ampliar mi conocimiento respecto a temas que me atraen.				
<b>17</b>	Porque eso me ayudará a escoger mejor mi orientación profesional.				
<b>18</b>	Por el placer que tengo cuando me involucro en debates con profesores interesantes.				
<b>19</b>	No sé por qué vengo a la universidad, y realmente eso no me preocupa.				
<b>20</b>	Por la satisfacción que siento cuando estoy en el proceso de realización de actividades académicas difíciles.				
<b>21</b>	Para demostrarme que soy una persona inteligente.				
<b>22</b>	A fin de tener una buena remuneración en el futuro.				
<b>23</b>	Porque mis estudios permiten que continúe aprendiendo respecto a muchas cosas que me interesan.				

<b>24</b>	Porque creo que la formación universitaria aumentará mi competencia como profesional.				
<b>25</b>	Por la euforia que siento cuando leo respecto a varios temas interesantes.				
<b>26</b>	No sé; no entiendo lo que estoy haciendo en la Universidad.				
<b>27</b>	Porque la universidad me permite sentir una satisfacción personal en mi búsqueda de la excelencia en la formación.				
<b>28</b>	Porque quiero demostrarme que puedo tener éxito en mis estudios.				

**EXPERTO 1**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL LT-CC**

**Tabla 1**

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Liderazgo transformacional LT-CC

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021

<b>VARIABLE: Liderazgo transformacional</b>												
<b>DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada</b>												
<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO</b>									<b>OBSERVACIONES</b>	
		<b>REPRESENTATIVIDAD</b>		<b>PERTINENCIA</b>		<b>COHERENCIA</b>		<b>COSISTENCIA</b>		<b>CLARIDAD</b>		
		<b>A</b>	<b></b>	<b>A</b>	<b></b>	<b>A</b>	<b></b>	<b>A</b>	<b></b>	<b>A</b>		<b></b>
Modelo a imitar	1. Usted considera que es transparente, expresa claramente sus valores y principios más importantes.		3		3		3		3		3	
Transmite confianza	5. Muestra coherencia entre lo que dice y lo que hace, generando confianza.		3		3		3		3		3	
Comportamiento ético	9. Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.		3		3		3		3		3	
	13. Usted considera que se gana el respeto y admiración por su integridad y honestidad.		3		3		3		3		3	
	17. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.		3		3		3		3		3	

	1. Me siento orgulloso (a) de pertenecer a equipos de trabajo.		3		3		3		3		3	
Bien colectivo	25. Usted prioriza el bienestar e interés del grupo, sobre su el suyo propio.		3		3		3		3		3	
	29. La gente confía en sus juicios y decisiones por el talento que demuestra en todo lo que hace.		3		3		3		3		3	
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional</b>												
Confianza en las metas	2. Usted motiva a las personas a hacer más de lo que usted mismo pensaba que podía hacer		3		3		3		3		3	
	6. Me motiva tener confianza en mí mismo(a).		3		3		3		3		3	
	14. Expresa confianza en que se cumplirán las metas establecidas.		3		3		3		3		3	
Transmite entusiasmo	10. Despierta espíritu de equipo y de compromiso en lo que hace.		3		3		3		3		3	
Transmite con el ejemplo	18. Suele ser optimista y transmite positivismo.		3		3		3		3		3	
	30. Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.		3		3		3		3		3	
Visión compartida	22. Proyectas entusiasmo contagiante y una visión motivante del futuro.		3		3		3		3		3	
	26. Usted construye metas que incluye las necesidades de todos.		3		3		3		3		3	
<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>												
Estimula la razón	4. Sugiere usted nuevas ideas o formas como realizar los trabajos o actividades.		3		3		3		3		3	
	8. Acostumbra a evaluar críticamente creencias para ver si son las apropiadas.		3		3		3		3		3	

Promueve soluciones	16. Usted estimula a expresar ideas y generar soluciones creativas cuando se requieren de los demás.	3	3	3	3	3
	20. Ayuda a ver los problemas desde distintos puntos de vista y aprovecharlos como una oportunidad para aprender.	3	3	3	3	3
	32. Proporciona nuevos enfoques académicos para solucionar situaciones problemáticas.	3	3	3	3	3
Respeto las opiniones	12. Facilita que las labores se hagan voluntariamente, antes que imponerlas.	3	3	3	3	3
	24. Usted se muestra tolerante ante las diferencias de opiniones de los demás, y lo asume como algo positivo para mejorar.	3	3	3	3	3
Promueve la creatividad	28. Usted estimula a desarrollar la creatividad e innovación de sus compañeros.	3	3	3	3	3
<b>DIMENSIÓN 4: Consideración individual</b>						
Dedica a capacitar	3. Dedicar algún tiempo a enseñar y orientar.	3	3	3	3	3
Trato personalizado	7. Doy un trato personalizado a todas las personas que piden mi ayuda, no solamente como miembro del grupo.	3	3	3	3	3
	15. Usted se relaciona personalmente con las personas que lo rodean.	3	3	3	3	3
Escucha y aconseja	11. Valoran mis ideas y aportes al momento de resolver problemas.	3	3	3	3	3
	23. Tiene pre disposición para escuchar con atención y aconsejar a sus amigos cuando se lo piden.	3	3	3	3	3

Identifica necesidades	19. Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones personales, diferentes a los demás.		3		3		3		3		3	
	27. Usted se preocupa por ayudar a desarrollar y mejorar las capacidades, destrezas y habilidades de los demás.		3		3		3		3		3	
	31. Permanentemente usted les dice las potencialidades que poseen sus compañeros.		3		3		3		3		3	

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


**A.-** Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientemente por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-** Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Cueva Espinoza Cielo Antonella	DNI N°	70446572
Nombre del Instrumento	<i>Cuestionario de liderazgo transformacional LT-CC</i>		
Dirección domiciliaria	Manuel Arévalo – II etapa mz. B32 lote 6 – Villa Policial		
Título Profesional/Especialidad	Psicóloga	Teléfono o Celular	945994005
Grado Académico	Maestra		
Mención	Psicología educativa		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo – 14/06/2021

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE LA ESCLA DE MOTIVACIÓN ACADÉMICA

**Tabla 2**

Matriz de validación de contenido para la Escala de Motivación Académica [EMA]

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021”.

VARIABLE: Motivación académica												
DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO								OBSERVACIONES		
		REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA			CLARIDAD	
		A		A		A		A			A	
Motivación intrínseca para conocer	3. Porque creo que la formación universitaria me ayuda a prepararme mejor en la carrera que elegí.		3		3		3		3		3	
	10. Porque la carrera me capacitará para entrar finalmente al mercado de trabajo de un área que me gusta.		3		3		3		3		3	
	17. Porque eso me ayudará a escoger mejor mi orientación profesional.		3		3		3		3		3	
	24. Porque creo que la formación universitaria aumentará mi competencia como profesional.		3		3		3		3		3	
Motivación intrínseca para	Porque siento satisfacción y placer mientras aprendo cosas nuevas.		3		3		3		3		3	
	9. Por el placer que siento cuando descubro cosas nuevas que nunca había visto o conocido antes.		3		3		3		3		3	





	20. Por la satisfacción que siento cuando estoy en el proceso de realización de actividades académicas difíciles.		3		3		3		3		3	
	25. Por la euforia que siento cuando leo respecto a varios temas interesantes.		3		3		3		3		3	
Regulación externa	7. Para probarme a mí mismo que soy capaz de terminar la carrera.		3		3		3		3		3	
	14. Por el hecho de sentirme importante cuando tengo éxito en la Universidad.		3		3		3		3		3	
	21. Para demostrarme que soy una persona inteligente.		3		3		3		3		3	
	28. Porque quiero demostrarme que puedo tener éxito en mis estudios.		3		3		3		3		3	
<b>DIMENSIÓN 3: Desmotivación</b>												
Desmotivación	5. Honestamente no sé; creo que estoy perdiendo mi tiempo en la Universidad.		3		3		3		3		3	
	12. Ya tuve buenas razones para eso, mientras tanto ahora me pregunto si debo continuar.		3		3		3		3		3	
	19. No atino (percibo) por qué vengo a la universidad, y realmente eso no me preocupa.		3		3		3		3		3	
	26. No sé; no entiendo lo que estoy haciendo en la Universidad.		3		3		3		3		3	

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


**A.-** Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-** Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Cueva Espinoza Cielo Antonella	DNI N°	70446572
Nombre del Instrumento	Escala de Motivación Académica [EMA]		
Dirección domiciliaria	Manuel Arévalo – II etapa mz. B32 lote 6 – Villa Policial	Teléfono domicilio	NO TENGO
Título Profesional/Especialidad	Psicóloga	Teléfono Celular	945994005
Grado Académico	Maestra		
Mención	En psicología educativa		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo - 14/06/2021

## EXPERTO 2

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL LT-CC

Tabla 1

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Liderazgo transformacional LT-CC

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021”

VARIABLE: Liderazgo transformacional												
DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		COSISTENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		A		A		A		A		A		
Modelo a imitar	1. Usted considera que es transparente, expresa claramente sus valores y principios más importantes.		3		3		3		3		3	
Transmite confianza	5. Muestra coherencia entre lo que dice y lo que hace, generando confianza.		3		3		3		3		3	
Comportamiento ético	9. Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.		3		3		3		3		3	
	13. Usted considera que se gana el respeto y admiración por su integridad y honestidad.		3		3		3		3		3	
	17. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.		3		3		3		3		3	

	21. Me siento orgulloso (a) de pertenecer a equipos de trabajo.	3	3	3	3	3	
Bien colectivo	25. Usted prioriza el bienestar e interés del grupo, sobre su el suyo propio.	3	3	3	3	3	
	29. La gente confía en sus juicios y decisiones por el talento que demuestra en todo lo que hace.	3	3	3	3	3	

### **DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional**

Confianza en las metas	2. Usted motiva a las personas a hacer más de lo que usted mismo pensaba que podía hacer	3	3	3	3	3	
	6. Me motiva tener confianza en mí mismo(a).	3	3	3	3	3	
	14. Expresa confianza en que se cumplirán las metas establecidas.	3	3	3	3	3	
Transmite entusiasmo	10. Despierta espíritu de equipo y de compromiso en lo que hace.	3	3	3	3	3	
Transmite con el ejemplo	18. Suele ser optimista y transmite positivismo.	3	3	3	3	3	
	30. Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.	3	3	3	3	3	
Visión compartida	22. Proyecta entusiasmo contagiante y una visión motivante del futuro.	3	3	3	3	3	
	26. Usted construye metas que incluye las necesidades de todos.	3	3	3	3	3	

### **DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual**

Estimula la razón	4. Sugiere usted nuevas ideas o formas como realizar los trabajos o actividades.	3	3	3	3	3	
-------------------	--	---	---	---	---	---	--



Escucha y aconseja	11. Valoran mis ideas y aportes al momento de resolver problemas.		3		3		3		3		3	
	23. Tiene pre disposición para escuchar con atención y aconsejar a sus amigos cuando se lo piden.		3		3		3		3		3	
Identifica necesidades	19. Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones personales, diferentes a los demás.		3		3		3		3		3	
	27. Usted se preocupa por ayudar a desarrollar y mejorar las capacidades, destrezas y habilidades de los demás.		3		3		3		3		3	
	31. Permanentemente usted les dice las potencialidades que poseen sus compañeros.		3		3		3		3		3	

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

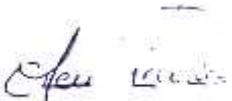
**A.-** Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-** Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	OLENKA KARINA MURGA PRADO	DNI N°	42362519
Nombre del Instrumento	Escala de Motivación Académica [EMA]		
Dirección domiciliaria	HERMANOS PINZÓN 186 BNOS AIRES	Teléfono domicilio	-
Título Profesional/Especialidad	PSICÓLOGA	Teléfono Celular	955868827
Grado Académico	MAESTRA		
Mención	INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA		
FIRMA		Lugar y Fecha	15/06/2021



# MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE LA ESCLA DE MOTIVACIÓN ACADÉMICA

**Tabla 2**

Matriz de validación de contenido para la Escala de Motivación Académica [EMA]

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021”.

<b>VARIABLE:</b> Motivación académica												
<b>DIMENSIÓN 1:</b> Motivación intrínseca												
<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO</b>								<b>OBSERVACIONES</b>		
		<b>REPRESENTATIVIDAD</b>		<b>PERTINENCIA</b>		<b>COHERENCIA</b>		<b>COSISTENCIA</b>			<b>CLARIDAD</b>	
		<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>				
Motivación intrínseca para conocer	3. Porque creo que la formación universitaria me ayuda a prepararme mejor en la carrera que elegí.		3		3		3		3		3	
	10. Porque la carrera me capacitará para entrar finalmente al mercado de trabajo de un área que me gusta.		3		3		3		3		3	
	17. Porque eso me ayudará a escoger mejor mi orientación profesional.		3		3		3		3		3	
	24. Porque creo que la formación universitaria aumentará mi competencia como profesional.		3		3		3		3		3	
Motivación intrínseca para rendir o realizar	2. Porque siento satisfacción y placer mientras aprendo cosas nuevas.		3		3		3		3		3	
	9. Por el placer que siento cuando descubro cosas nuevas que nunca había visto o conocido antes.		3		3		3		3		3	

	16. Por el placer que tengo por ampliar mi conocimiento respecto a temas que me atraen.	3	3	3	3	3		
	23. Porque mis estudios permiten que continúe aprendiendo respecto a muchas cosas que me interesan.	3	3	3	3	3		
Motivación intrínseca para experimentar estimulación	1. Porque necesito el título, al menos, a fin de conseguir un trabajo bien remunerado en el futuro.	3	3	3	3	3		
	8. Para obtener un empleo de prestigio en el futuro.	3	3	3	3	3		
	15. Porque quiero llevar una buena vida en el futuro.	3	3	3	3	3		
	22. A fin de tener una buena remuneración en el futuro.	3	3	3	3	3		
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca</b>								
Identificación	4. Porque me gusta mucho estudiar en la universidad.	3	3	3	3	3		
	11. Porque para mí la universidad es un placer.	3	3	3	3	3		
	18. Por el placer que tengo cuando me involucro en debates con profesores interesantes.	3	3	3	3	3		
	27. Porque la universidad me permite sentir una satisfacción personal en mi búsqueda de la excelencia en la formación.	3	3	3	3	3		
Regulación interna	6. Por el placer que siento cuando me auto supero en los estudios.	3	3	3	3	3		
	13. Por el placer que siento cuando me auto supero en mis realizaciones personales.	3	3	3	3	3		

	20. Por la satisfacción que siento cuando estoy en el proceso de realización de actividades académicas difíciles.	3	3	3	3	3		
	25. Por la euforia que siento cuando leo respecto a varios temas interesantes.	3	3	3	3	3		
Regulación externa	7. Para probarme a mí mismo que soy capaz de terminar la carrera.	3	3	3	3	3		
	14. Por el hecho de sentirme importante cuando tengo éxito en la Universidad.	3	3	3	3	3		
	21. Para demostrarme que soy una persona inteligente.	3	3	3	3	3		
	28. Porque quiero demostrarme que puedo tener éxito en mis estudios.	3	3	3	3	3		
<b>DIMENSIÓN 3: Desmotivación</b>								
Desmotivación	2. Honestamente no sé; creo que estoy perdiendo mi tiempo en la Universidad.	3	3	3	3	3		
	12. Ya tuve buenas razones para eso, mientras tanto ahora me pregunto si debo continuar.	3	3	3	3	3		
	19. No atino (percibo) por qué vengo a la universidad, y realmente eso no me preocupa.	3	3	3	3	3		
	26. No sé; no entiendo lo que estoy haciendo en la Universidad.	3	3	3	3	3		

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

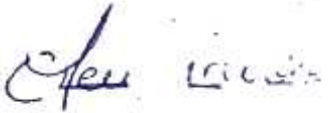
**A.-** Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-** Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	OLENKA KARINA MURGA PRADO	DNI N°	42362519
Nombre del Instrumento	Escala de Motivación Académica [EMA]		
Dirección domiciliaria	HERMANOS PINZÓN 186 BNOS AIRES	Teléfono o domicilio o	-
Título Profesional/Especialidad	PSICÓLOGA	Teléfono o Celular	955868827
Grado Académico	MAESTRA		
Mención	INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA		
FIRMA		Lugar y Fecha	15/06/2021

## EXPERTO 3

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL LT-CC

**Tabla 1**

Matriz de validación de contenido para cuestionario de Liderazgo transformacional LT-CC

**TITULO DE LA TESIS:** “Liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021”

VARIABLE: Liderazgo transformacional												
DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		COSISTENCIA		CLARIDAD		
		A		A		A		A		A		
Modelo a imitar	3. Usted considera que es transparente, expresa claramente sus valores y principios más importantes.		3		3		3		3		3	
Transmite confianza	5. Muestra coherencia entre lo que dice y lo que hace, generando confianza.		3		3		3		3		3	
Comportamiento ético	9. Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.		3		3		3		3		3	
	13. Usted considera que se gana el respeto y admiración por su integridad y honestidad.		3		3		3		3		3	
	17. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.		3		3		3		3		3	

	21. Me siento orgulloso (a) de pertenecer a equipos de trabajo.		3	3	3	3	3	
Bien colectivo	25. Usted prioriza el bienestar e interés del grupo, sobre su el suyo propio.		3	3	3	3	3	
	29. La gente confía en sus juicios y decisiones por el talento que demuestra en todo lo que hace.		3	3	3	3	3	
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional</b>								
Confianza en las metas	2. Usted motiva a las personas a hacer más de lo que usted mismo pensaba que podía hacer		3	3	3	3	3	
	6. Me motiva tener confianza en mí mismo(a).		3	3	3	3	3	
	14. Expresa confianza en que se cumplirán las metas establecidas.		3	3	3	3	3	
Transmite entusiasmo	10. Despierta espíritu de equipo y de compromiso en lo que hace.		3	3	3	3	3	
Transmite con el	18. Suele ser optimista y transmite positivismo.		3	3	3	3	3	
	30. Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.		3	3	3	3	3	
Visión compartida	22. Proyecta entusiasmo contagiante y una visión motivante del futuro.		3	3	3	3	3	
	26. Usted construye metas que incluye las necesidades de todos.		3	3	3	3	3	
<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>								
Estimula la razón	4. Sugiere usted nuevas ideas o formas como realizar los trabajos o actividades.		3	3	3	3	3	
	8. Acostumbra a evaluar críticamente creencias para ver si son las apropiadas.		3	3	3	3	3	

Promueve soluciones	16. Usted estimula a expresar ideas y generar soluciones creativas cuando se requieren de los demás.	3	3	3	3	3
	20. Ayuda a ver los problemas desde distintos puntos de vista y aprovecharlos como una oportunidad para aprender.	3	3	3	3	3
	32. Proporciona nuevos enfoques académicos para solucionar situaciones problemáticas.	3	3	3	3	3
Respeto las opiniones	12. Facilita que las labores se hagan voluntariamente, antes que imponerlas.	3	3	3	3	3
	24. Usted se muestra tolerante ante las diferencias de opiniones de los demás, y lo asume como algo positivo para mejorar.	3	3	3	3	3
Promueve la creatividad	28. Usted estimula a desarrollar la creatividad e innovación de sus compañeros.	3	3	3	3	3

**DIMENSIÓN 4: Consideración individual**

Dedica a capacitar	5. Dedicar algún tiempo a enseñar y orientar.	3	3	3	3	3
Trato personalizado	7. Doy un trato personalizado a todas las personas que piden mi ayuda, no solamente como miembro del grupo.	3	3	3	3	3
	15. Usted se relaciona personalmente con las personas que lo rodean.	3	3	3	3	3
Escucha y aconseja	11. Valoran mis ideas y aportes al momento de resolver problemas.	3	3	3	3	3
	23. Tiene pre disposición para escuchar con atención y aconsejar a sus amigos cuando se lo piden.	3	3	3	3	3



Identifica necesidades	19. Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones personales, diferentes a los demás.		3		3		3		3		3
	27. Usted se preocupa por ayudar a desarrollar y mejorar las capacidades, destrezas y habilidades de los demás.		3		3		3		3		3
	31. Permanentemente usted les dice las potencialidades que poseen sus compañeros.		3		3		3		3		3

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


**A.-** Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-** Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	PAOLA NARVÁEZ CAMPOS	DNI N°	45868437
Nombre del Instrumento	"Cuestionario de Liderazgo transformacional LT-CC"		
Dirección domiciliaria	5TA ETAPA SAN ANDRES		
Título Profesional/Especialidad	PSICOLOGÍA	Teléfono Celular	959377629
Grado Académico	MAESTRÍA		
Mención	Intervención Psicológica		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, 16 de junio 2021

# MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN ACADÉMICA

**Tabla 2**

Matriz de validación de contenido para la Escala de Motivación Académica [EMA]

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes de escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021”.

<b>VARIABLE:</b> Motivación académica										
<b>DIMENSIÓN 1:</b> Motivación intrínseca										
<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO</b>							<b>OBSERVACIONES</b>	
		<b>REPRESENTATIVIDAD</b>	<b>PERTINENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>COSISTENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>				
		<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>				
Motivación intrínseca para conocer	3. Porque creo que la formación universitaria me ayuda a prepararme mejor en la carrera que elegí.	3	3	3	3	3	3			
	10. Porque la carrera me capacitará para entrar finalmente al mercado de trabajo de un área que me gusta.	3	3	3	3	3	3			
	17. Porque eso me ayudará a escoger mejor mi orientación profesional.	3	3	3	3	3	3			
	24. Porque creo que la formación universitaria aumentará mi competencia como profesional.	3	3	3	3	3	3			
Motivación intrínseca para	4. Porque siento satisfacción y placer mientras aprendo cosas nuevas.	3	3	3	3	3	3			
	9. Por el placer que siento cuando descubro cosas nuevas que nunca había visto o conocido antes.	3	3	3	3	3	3			

	16. Por el placer que tengo por ampliar mi conocimiento respecto a temas que me atraen.	3	3	3	3	3
	23. Porque mis estudios permiten que continúe aprendiendo respecto a muchas cosas que me interesan.	3	3	3	3	3
Motivación intrínseca para experimentar estimulación	1. Porque necesito el título, al menos, a fin de conseguir un trabajo bien remunerado en el futuro.	3	3	3	3	3
	8. Para obtener un empleo de prestigio en el futuro.	3	3	3	3	3
	15. Porque quiero llevar una buena vida en el futuro.	3	3	3	3	3
	22. A fin de tener una buena remuneración en el futuro.	3	3	3	3	3
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca</b>						
Identificación	4. Porque me gusta mucho estudiar en la universidad.	3	3	3	3	3
	11. Porque para mí la universidad es un placer.	3	3	3	3	3
	18. Por el placer que tengo cuando me involucro en debates con profesores interesantes.	3	3	3	3	3
	27. Porque la universidad me permite sentir una satisfacción personal en mi búsqueda de la excelencia en la formación.	3	3	3	3	3
Regulación interna	6. Por el placer que siento cuando me auto supero en los estudios.	3	3	3	3	3
	13. Por el placer que siento cuando me auto supero en mis realizaciones personales.	3	3	3	3	3

	20. Por la satisfacción que siento cuando estoy en el proceso de realización de actividades académicas difíciles.		3		3		3		3		3	
	25. Por la euforia que siento cuando leo respecto a varios temas interesantes.		3		3		3		3		3	
Regulación externa	7. Para probarme a mí mismo que soy capaz de terminar la carrera.		3		3		3		3		3	
	14. Por el hecho de sentirme importante cuando tengo éxito en la Universidad.		3		3		3		3		3	
	21. Para demostrarme que soy una persona inteligente.		3		3		3		3		3	
	28. Porque quiero demostrarme que puedo tener éxito en mis estudios.		3		3		3		3		3	
<b>DIMENSIÓN 3: Desmotivación</b>												
Desmotivación	6. Honestamente no sé; creo que estoy perdiendo mi tiempo en la Universidad.		3		3		3		3		3	
	12. Ya tuve buenas razones para eso, mientras tanto ahora me pregunto si debo continuar.		3		3		3		3		3	
	19. No atino (percibo) por qué vengo a la universidad, y realmente eso no me preocupa.		3		3		3		3		3	
	26. No sé; no entiendo lo que estoy haciendo en la Universidad.		3		3		3		3		3	

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


**A.-** Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-** Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo


## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	PAOLA NARVÁEZ CAMPOS	DNI N°	45868437
Nombre del Instrumento	"Cuestionario de Liderazgo transformacional LT-CC"		
Dirección domiciliaria	5TA ETAPA SAN ANDRES		
Título Profesional/Especialidad	PSICOLOGÍA	Teléfono o Celular	959377629
Grado Académico	MAESTRÍA		
Mención	Intervención psicológica		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, 16 de junio 2021

## Anexo N° 6: Cuestionario virtual de liderazgo transformacional

Enlace de cuestionario – google forms:

<https://forms.gle/AgwdTnJqkBsawQ226>



**CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

El presente instrumento es parte de un proyecto de investigación. Sus respuestas son absolutamente confidenciales, se garantiza total discreción y absoluta reserva.

A continuación, se le presentan enunciados que están relacionados con el liderazgo transformacional. Usted deberá responder a cada enunciado de acuerdo a la valoración que usted delira eligiendo la opción que considere conveniente. No hay respuestas correctas u incorrectas.  
SIEMPRE = 5 / A MENUDO = 4 / A VECES = 3 / RARA VEZ = 2 / NUNCA = 1

**EDAD \***

Texto de respuesta corto

**SEXO \***

Mujer

Hombre

1. Usted considera que es transparente, expresa claramente sus valores y principios más importantes. \*

NUNCA

RARA VEZ

A VECES

A MENUDO

SIEMPRE

2. Usted motiva a las personas a hacer más de lo que usted mismo persiga que podrían hacer. \*

NUNCA

RARA VEZ

A VECES

A MENUDO

SIEMPRE



3. Dedicas algún tiempo a enseñar y orientar. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

4. Sugieres varias nuevas ideas o formas como realizar los trabajos o actividades. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

5. Muestras sinceridad entre lo que dices y lo que haces, generando confianza. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

6. Me motivas tener confianza en mí mismo(a). \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

7. Soy un trato personalizado a todas las personas que piden mi ayuda, no solamente como miembro del grupo. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

8. Acostumbro a evaluar continuamente a quienes pido ayuda para ver si son las apropiadas. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

9. Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

\*\*\*

10. Respeta el espíritu del equipo y de compromisos en los que estás. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

11. Velean mis ideas y aportes sin un intento de resolver problemas. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

\*\*\*

12. Facilita que los labores se hagan voluntariamente, antes que imponidas. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

13. Usted considera que se gana el respeto y admiración por su integridad y honestidad. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

14. Expresa confianza en que se cumplirán las metas establecidas. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

15. Usted se relaciona personalmente con las personas que lo rodean. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

16. Usted es capaz de expresar ideas y generar soluciones creativas cuando se requieren de los demás. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

17. Le atrae la importancia de tener un fuerte sentido del deber. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

18. Suele ser optimista y transmitir positividad. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

19. Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones personales, diferentes a los demás. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

20. Ayuda a ver los problemas desde distintos puntos de vista y aprovecharlos como una oportunidad para aprender. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

21. Me siento orgulloso (a) de pertenecer a equipos de trabajo. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

22. Tengo ideas entusiastas con respecto a una visión motivante del futuro. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

23. Tiene una disposición para escuchar con atención y aconsejar a sus amigos cuando se lo piden. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

24. Usted es muestra tolerante a las diferencias de opiniones de los demás, y lo asume como algo positivo para mejorar. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

25. Usted prioriza el bienestar e interés del grupo, sobre su el suyo propio. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

26. Usted construye metas que incluyen las necesidades de todos. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

27. Usualmente procuro por ayudar a desarrollar y fortalecer las capacidades, destrezas y habilidades de los demás.

5

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

28. Usted estimula a desarrollar la creatividad e innovación de sus compañeros. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

29. La gente confía en sus juicios y decisiones por el talento que demuestra en todo lo que hace. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

30. Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

31. Promuevo fuertemente a los demás las potencialidades que poseen sus compañeros. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

32. Proporciona nuevos enfoques académicos para solucionar situaciones problemáticas. \*

- NUNCA
- RARA VEZ
- A VECES
- A MENUDO
- SIEMPRE

## Anexo N° 7: Cuestionario virtual de motivación académica

Enlace de cuestionario – google forms:

<https://forms.gle/wnkckCHKX4zfYowR9>

**CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN ACADÉMICA**

El presente instrumento es parte de un proyecto de investigación. Sus resultados serán utilizados con fines académicos. Se garantiza total confidencialidad y anonimato.

A continuación se le presentan enunciados que evalúan aspectos de la motivación académica. Usted deberá responder a cada enunciado de acuerdo a la valoración que usted define eligiendo la opción que considere más conveniente. No hay respuestas correctas o incorrectas.

1. ¿Cuánto tiempo le toma escribir un trabajo de investigación?

EDAD \*

Fecha de nacimiento (yyyy/mm/dd)

SEXO \*

MASC

FEMEA

1. Porque necesito el título, al menos, a fin de conseguir un trabajo bien remunerado en el futuro.

NADA EN ABSOLUTO

POCO

BASTANTE

TOTALMENTE

2. Porque siento satisfacción y placer mientras aprendo cosas nuevas.

NADA EN ABSOLUTO

POCO

BASTANTE

TOTALMENTE

3. Porque creo que la formación universitaria me ayuda a prepararme mejor en la carrera que elegí.

NADA EN ABSOLUTO

POCO

BASTANTE

TOTALMENTE

4. Porque me gusta mucho estudiar en la universidad.

NADA EN ABSOLUTO

POCO

BASTANTE

TOTALMENTE

5. "Dorosamente no siento que estoy perdiendo mi tiempo en la Universidad." \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

6. "Por el placer que siento cuando me auto-supero en los estudios." \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

7. "Dare problemas a mí mismo que soy capaz de terminar la carrera." \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

8. "Para obtener un empleo de prestigio en el futuro." \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

9. "Por el placer que siento cuando descubro cosas nuevas que nunca había visto o conocido antes." \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

10. "Porque la carrera me capacitará para entrar finalmente al mercado de trabajo de un área que me gusta." \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

11. Porque para mí la universidad es un placer. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

12. Ya tuve buenas razones para eso, mientras tanto, a pesar de preguntas y dudas constantes. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

13. Por el placer que siento cuando me auto supero en mis realizaciones personales. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

14. Por el hecho de sentirme importante cuando tengo éxito en la universidad. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

15. Porque quiero llevar una buena vida en el futuro. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

16. Por el placer que tengo por ampliar mi conocimiento respecto a temas que me atraen. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE



15. Porque así me ayuda a escapar mejor mi orientación profesional. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

16. Por el tiempo que tengo cuando me involucro en debates con profesores interesados. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

19. Me otorgo (por lo bo) por que vengo a la universidad, y realmente eso no me preocupa. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

20. Por la satisfacción que siento cuando estoy en el proceso de realización de actividades académicas diarias. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

21. Para demostrarle que soy una persona inteligente. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

22. A fin de tener una buena remuneración en el futuro. \*

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

23. Porque mis estudios permiten que continúe aprendiendo respecto a muchas cosas que me interesan.

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

24. Porque creo que la formación universitaria aumentará mi competencia como profesional.

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

25. Por la curiosidad que siento cuando leo respecto a varios temas interesantes.

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

26. Me sé, no entiendo lo que estoy hablando en la Universidad.

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

27. Porque la universidad me permite sentir una satisfacción personal en mi búsqueda de la excelencia en la formación.

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

28. Porque quiero demostrarle que puedo tener éxito en mis estudios.

- NADA EN ABSOLUTO
- POCO
- BASTANTE
- TOTALMENTE

Anexo N° 8: Validez de Aiken del cuestionario de liderazgo transformacional

Validez de Aiken		Claridad					
Dimensiones	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total (S) Sumatoria de	V. Aiken / (n (c-1))	Validez por ítems/escala
influencia idealizada	1. Usted motiva a las personas a hacer más de lo que usted mismo pensaba que podía hacer.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	5. Muestra coherencia entre lo que dice y lo que hace, generando confianza.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	9. Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	13. Usted considera que se gana el respeto y admiración por su integridad y honestidad.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	17. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	21. Me siento orgulloso (a) de pertenecer a equipos de trabajo.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	25. Usted prioriza el bienestar e interés del grupo, sobre su el suyo propio.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte

	29. La gente confía en sus juicios y decisiones por el talento que demuestra en todo lo que hace.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
Motivación Inspiracional	2. Usted motiva a las personas a hacer más de lo que usted mismo pensaba que podía hacer	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	6. Me motiva tener confianza en mí mismo(a).	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	10. Despierta espíritu de equipo y de compromiso en lo que hace.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	14. Expresa confianza en que se cumplirán las metas establecidas.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	18. Suele ser optimista y transmite positivismo.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	30. Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	22. Proyecta entusiasmo contagiante y una visión motivante del futuro.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	26. Usted construye metas que incluye las necesidades de todos.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	Estimulación intelectual	4. Sugiere usted nuevas ideas o formas como realizar los trabajos o actividades.	3	3	3	9	1.00

	8. Acostumbra a evaluar críticamente creencias para ver si son las apropiadas.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	16. Usted estimula a expresar ideas y generar soluciones creativas cuando se requieren de los demás.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	20. Ayuda a ver los problemas desde distintos puntos de vista y aprovecharlos como una oportunidad para aprender.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	32. Proporciona nuevos enfoques académicos para solucionar situaciones problemáticas.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	12. Facilita que las labores se hagan voluntariamente, antes que imponerlas.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	24. Usted se muestra tolerante ante las diferencias de opiniones de los demás, y lo asume como algo positivo para mejorar.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	28. Usted estimula a desarrollar la creatividad e innovación de sus compañeros.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
Consideración	3. Dedicar algún tiempo a enseñar y orientar.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte

7. Doy un trato personalizado a todas las personas que piden mi ayuda, no solamente como miembro del grupo.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
15. Usted se relaciona personalmente con las personas que lo rodean.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
11. Valoran mis ideas y aportes al momento de resolver problemas.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
23. Tiene pre disposición para escuchar con atención y aconsejar a sus amigos cuando se lo piden.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
19. Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones personales, diferentes a los demás.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
27. Usted se preocupa por ayudar a desarrollar y mejorar las capacidades, destrezas y habilidades de los demás.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
31. Permanentemente usted les dice las potencialidades que poseen sus compañeros.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
<b>Total: Validez del instrumento ó índice general</b>					<b>1.00</b>	Validez fuerte

Anexo N° 9: Validez de Aiken del cuestionario de motivación académica

INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN ACADÉMICA							
Validez de Aiken		Claridad					
Dimensiones	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/(n (c-1))	Validez por ítems escalas
Motivación intrínseca	3. Porque creo que la formación universitaria me ayuda a prepararme mejor en la carrera que elegí.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	10. Porque la carrera me capacitará para entrar finalmente al mercado de trabajo de un área que me gusta.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	17. Porque eso me ayudará a escoger mejor mi orientación profesional.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	24. Porque creo que la formación universitaria aumentará mi competencia como profesional.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	2. Porque siento satisfacción y placer mientras aprendo cosas nuevas.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	9. Por el placer que siento cuando descubro cosas nuevas que nunca había visto o conocido antes.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte

	16. Por el placer que tengo por ampliar mi conocimiento respecto a temas que me atraen.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	23. Porque mis estudios permiten que continúe aprendiendo respecto a muchas cosas que me interesan.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	1. Porque necesito el título, al menos, a fin de conseguir un trabajo bien remunerado en el futuro.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	8. Para obtener un empleo de prestigio en el futuro.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	15. Porque quiero llevar una buena vida en el futuro.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	22. A fin de tener una buena remuneración en el futuro.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
Motivación extrínseca	4. Porque me gusta mucho estudiar en la universidad.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	11. Porque para mí la universidad es un placer.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	18. Por el placer que tengo cuando me involucro en debates con profesores interesantes.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte



27. Porque la universidad me permite sentir una satisfacción personal en mi búsqueda de la excelencia en la formación.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
6. Por el placer que siento cuando me auto supero en los estudios.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
13. Por el placer que siento cuando me auto supero en mis realizaciones personales.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
20. Por la satisfacción que siento cuando estoy en el proceso de realización de actividades académicas difíciles.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
25. Por la euforia que siento cuando leo respecto a varios temas interesantes.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
7. Para probarme a mí mismo que soy capaz de terminar la carrera.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
14. Por el hecho de sentirme importante cuando tengo éxito en la Universidad.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
21. Para demostrarme que soy una persona inteligente.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
28. Porque quiero demostrarme que puedo tener éxito en mis estudios.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte

Desmotivación	5. Honestamente no sé; creo que estoy perdiendo mi tiempo en la Universidad.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	Ya tuve buenas razones para eso, mientras tanto ahora me pregunto si debo continuar	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	No atino (percibo) por qué vengo a la universidad, y realmente eso no me preocupa.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
	No sé; no entiendo lo que estoy haciendo en la Universidad.	3	3	3	9	1.00	Validez fuerte
<b>Total: Validez del instrumento ó índice general</b>						<b>1.00</b>	Validez fuerte

Anexo N° 10: Confiabilidad de la prueba piloto de liderazgo transformacional

Confiabilidad a través del coeficiente de consistencia interna Alfa para el instrumento de liderazgo transformacional (n=20).

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	32

Anexo N° 11: Confiabilidad de la prueba piloto de motivación académica

Confiabilidad a través del coeficiente de consistencia interna Alfa para el instrumento de motivación académica (n=20)

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	28

Anexo N° 12: Confiabilidad a través del coeficiente de consistencia interna Alfa para el instrumento de liderazgo transformacional (n=52)

Variable/ dimensión	N° Ítems	
Liderazgo transformacional	32	.92
Influencia idealizada	8	.72
Motivación inspiracional	8	.78
Consideración individual	8	.72
Estimulación intelectual	8	.68

*Nota:* =coeficiente de consistencia interna Alfa

Anexo N° 13: Confiabilidad a través del coeficiente de consistencia interna Alfa para el instrumento de motivación académica (n=52)

<b>Variable/ dimensión</b>	<b>N° Ítems</b>	
Motivación académica	28	.73
Motivación intrínseca	12	.61
Motivación extrínseca	12	.49
Desmotivación	4	.59

*Nota:* =coeficiente de consistencia interna Alfa



